

TELETRABAJO, CONCILIACIÓN Y JUSTICIA ESPACIAL EN CHILE: Análisis teórico-documental de las leyes 21.220 y 21.645 desde género, cuidado y territorio

Telework, Work-Life Reconciliation and Spatial Justice in Chile: A Theoretical-Documentary Analysis of Laws 21.220 and 21.645 from the Perspective of Gender, Care and Territory

✎ **Karla Vergara-Moya**
Universidad Autónoma de Chile (UA),
Talca, Chile
Email: karla.vergara@cloud.uautonoma.cl
0009-0001-8675-1088


Recibido: 28 de enero de 2026
Aceptado: 4 de junio de 2026
Publicado: 30 de junio de 2026

Artículo científico.

Cómo citar: Vergara-Moya, K. (2026). Teletrabajo, conciliación y justicia espacial en Chile: Análisis teórico-documental de las leyes 21.220 y 21.645 desde género, cuidado y territorio. *Palimpsesto*, 16(28), 91-103. <https://doi.org/10.35588/7nt1qr82>



RESUMEN

Este artículo analiza críticamente las leyes chilenas N.º 21.220 y N.º 21.645 sobre teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva feminista y territorial. Mediante una estrategia de análisis documental crítico, se examinan sus alcances, omisiones y tensiones frente a las desigualdades de género, cuidado, cultura organizacional y territorio. Se sostiene que el teletrabajo no opera automáticamente como medida conciliadora, pues puede reproducir desigualdades cuando se implementa sobre hogares generizados, culturas organizacionales presenciales y brechas socioespaciales entre la Región Metropolitana y la Región del Maule.

ABSTRACT

This article critically analyzes Chilean Laws No. 21,220 and No. 21,645 on telework and work-life balance from a feminist and territorial perspective. Drawing on a critical documentary analysis, it examines the normative assumptions, scope, and omissions embedded in both legal frameworks regarding gender inequalities, care, organizational culture, and territory. The study argues that telework does not automatically operate as a work-life balance measure; rather, it may reproduce and deepen inequalities when implemented within gendered divisions of labor, organizational cultures centered on physical presence, and territorially unequal conditions. Findings indicate that the current regulatory framework partially recognizes care responsibilities but provides a limited understanding of the material and territorial conditions that shape the effective exercise of work-life balance rights. The article concludes that the effectiveness of telework as a work-life balance strategy depends not only on legal recognition but also on broader transformations in the social organization of care, organizational cultures, and territorial conditions of access.

[Palabras claves] Teletrabajo, conciliación, género, cuidados, territorio.

[Key Words] Telework, work-life reconciliation, gender, care, territory.

Introducción

Las transformaciones contemporáneas del trabajo han tensionado la articulación entre el empleo remunerado, la vida familiar, las responsabilidades de cuidado y el tiempo personal. En este contexto, el teletrabajo adquirió centralidad durante la pandemia de COVID-19 y se incorporó progresivamente al ámbito de la regulación laboral, la conciliación y las políticas de cuidado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). En Chile, este proceso se expresa en la Ley N.º 21.220, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, y en la Ley N.º 21.645, que incorpora medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita (Ley N.º 21.220, 2020; Ley N.º 21.645, 2023).

Si bien esta articulación normativa constituye un avance, su reconocimiento jurídico no garantiza por sí mismo condiciones sustantivas de igualdad. La posibilidad de teletrabajar y conciliar depende de condiciones materiales, familiares, organizacionales y territoriales desigualmente distribuidas. Entre ellas se encuentran la conectividad, la disponibilidad de un espacio doméstico adecuado, las redes de cuidado, la distribución del trabajo no remunerado y los criterios institucionales, mediante los cuales, las organizaciones autorizan o restringen esta modalidad. Por ello, el teletrabajo no puede ser comprendido como una herramienta neutral ni como una solución homogénea para todas las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva feminista crítica, esta tensión adquiere especial relevancia debido a la persistente desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados. La conciliación no remite únicamente a una capacidad individual de administrar el tiempo, sino a una organización social del cuidado que continúa descansando de manera desproporcionada sobre las mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022; Pautassi, 2007). En Chile, la II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo muestra que las mujeres destinan 4 horas y 57 minutos diarios al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2 horas y 52 minutos, configurándose una brecha diaria de 2 horas y 5 minutos (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2025).

A esta desigualdad de género se suma una dimensión territorial menos desarrollada en los estudios sobre teletrabajo y conciliación. Las políticas laborales suelen formularse desde una racionalidad nacional abstracta, suponiendo condiciones relativamente homogéneas de implementación. Sin embargo, la concentración de infraestructura, empleo calificado, servicios especializados y capacidades institucionales en la Región Metropolitana, tensiona la aplicación uniforme de estas normativas en regiones intermedias. En este marco, la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule permite observar desigualdades socioespaciales relevantes para el ejercicio efectivo del teletrabajo.

Si bien la literatura sobre teletrabajo y conciliación ha

experimentado un crecimiento significativo durante la última década, especialmente a partir de la pandemia por COVID-19, gran parte de los estudios se ha concentrado en experiencias organizacionales, bienestar laboral, productividad y conflicto trabajo-familia. En contraste, existe un menor desarrollo respecto de cómo los marcos normativos que regulan el teletrabajo incorporan o invisibilizan las desigualdades de género, cuidado y territorio, que condicionan su ejercicio efectivo. Esta brecha resulta particularmente relevante en contextos regionales caracterizados por desigualdades socioespaciales persistentes.

La Región del Maule resulta especialmente pertinente para este análisis, pues presenta una ruralidad de 26,8%, superior al promedio nacional de 12,2% (INE, 2018). Esta condición puede incidir en la conectividad, el acceso a servicios de cuidado, la infraestructura doméstica y la disponibilidad de ocupaciones susceptibles de realizarse a distancia. Desde esta perspectiva, el territorio no se entiende como simple localización geográfica, sino como una producción social atravesada por relaciones de poder, infraestructura, estructura productiva, redes de cuidado y capacidades institucionales. Los aportes de Lefebvre (1991), Massey (2005) y Soja (2010), permiten comprender el teletrabajo como una práctica socioespacial situada, condicionada por la distribución desigual de recursos y oportunidades.

La dimensión territorial de esta problemática adquiere especial relevancia al examinar la distribución regional de los pactos vigentes de teletrabajo en Chile. Según registros administrativos de la Dirección del Trabajo, al 31 de marzo de 2026 la Región Metropolitana concentraba 141.584 pactos vigentes de trabajo a distancia o teletrabajo, equivalentes al 87,2% del total nacional. En contraste, la Región del Maule registraba 1.555 pactos, representando únicamente el 1,0% del total del país (Dirección del Trabajo, 2026). Estas diferencias evidencian que la implementación efectiva del teletrabajo se distribuye de manera territorialmente desigual, sugiriendo que el acceso a esta modalidad laboral se encuentra condicionado por factores asociados a la estructura económica regional, la composición ocupacional y las oportunidades diferenciales de acceso a tecnologías e infraestructura digital.

El problema que aborda este artículo se ubica precisamente en esta intersección. Aunque la Ley N.º 21.220 regula el teletrabajo como modalidad laboral y la Ley N.º 21.645 lo incorpora a un régimen de conciliación asociado al cuidado, ambas normativas tienden a operar sobre una concepción abstracta del sujeto trabajador, del hogar y del territorio. Presuponen condiciones que no se distribuyen de manera homogénea: conectividad suficiente, espacio adecuado, seguridad laboral, organización familiar y márgenes de negociación frente al empleador.

En consecuencia, este artículo analiza críticamente cómo el marco normativo chileno sobre teletrabajo y conciliación reconoce, omite o tensiona las condiciones socioespaciales que hacen posible el ejercicio efectivo del

derecho a conciliar. La pregunta que orienta el análisis es: ¿cómo las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 reconocen, omiten o tensionan las desigualdades de género, cuidado y territorio que condicionan la posibilidad efectiva de conciliar en contextos no metropolitanos como la Región del Maule? El objetivo es identificar los alcances, omisiones y tensiones de dicho marco normativo desde una perspectiva feminista y territorial.

La hipótesis de lectura sostiene que el marco normativo chileno reconoce formalmente el teletrabajo como modalidad laboral y herramienta de conciliación; sin embargo, opera sobre una concepción abstracta del sujeto trabajador, del hogar y del territorio. Esta abstracción limita la problematización de la feminización del cuidado, las culturas organizacionales presenciales y las brechas territoriales entre la Región Metropolitana y regiones intermedias como el Maule. Para desarrollar este argumento, el artículo adopta una estrategia teórico-documental basada en el análisis crítico de las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645, complementada con literatura sobre género, cuidados, cultura organizacional, producción social del espacio y justicia espacial.

El aporte original de este artículo consiste en articular el análisis del teletrabajo y la conciliación con la perspectiva de justicia espacial, incorporando el territorio como una dimensión constitutiva de las posibilidades efectivas de ejercicio de los derechos laborales asociados al cuidado. De este modo, el estudio contribuye a ampliar los debates sobre conciliación más allá de las relaciones trabajo-familia, incorporando las desigualdades socioespaciales que median la implementación de las políticas laborales.

Metodología

Este artículo se inscribe en una perspectiva feminista crítica y sociocrítica que comprende las normas jurídicas, no como instrumentos neutros de regulación, sino como dispositivos que producen categorías sociales, delimitan sujetos de derecho y establecen determinadas formas de comprender e intervenir sobre los problemas públicos. Desde esta posición, el interés no radica en evaluar empíricamente la implementación del teletrabajo ni en reconstruir experiencias individuales de conciliación, sino en examinar críticamente los supuestos normativos que organizan la regulación chilena del teletrabajo y del cuidado, interrogando las formas en que las desigualdades de género y territorio son reconocidas, problematizadas o invisibilizadas por el marco legal vigente.

Bajo esta premisa, se adoptó una estrategia de análisis documental crítico, entendida como una aproximación que permite analizar los documentos no solo como fuentes de información, sino como producciones sociales que condensan racionalidades institucionales, formas de clasificación y visiones particulares sobre el trabajo, la familia, el cuidado y la organización social (Bowen, 2009; Prior, 2008). Desde esta perspectiva, las leyes son comprendidas como textos que no solo regulan conductas, sino que también, construyen determinadas representaciones sobre quiénes son los sujetos legítimos de derecho, cuáles son las

condiciones consideradas relevantes para el ejercicio de esos derechos y qué dimensiones de la realidad permanecen fuera del campo de regulación.

El corpus principal estuvo constituido por la Ley N.º 21.220, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, y la Ley N.º 21.645, que incorpora medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. La selección de estos cuerpos normativos responde a que representan los principales instrumentos jurídicos mediante los cuales el Estado chileno ha articulado el teletrabajo con las políticas de conciliación. Complementariamente, se consideraron antecedentes institucionales y estadísticos relativos al uso del tiempo, conectividad digital, ruralidad y distribución territorial del teletrabajo, con el propósito de contextualizar las condiciones materiales sobre las cuales dichas regulaciones pretenden desplegar sus efectos.

El análisis se centró en los contenidos normativos, categorías jurídicas, sujetos reconocidos, condiciones de acceso y omisiones presentes en ambos cuerpos legales. Particularmente, interesó examinar cómo las normas conceptualizan el teletrabajo, representan el cuidado, configuran la conciliación, reconocen las desigualdades de género y consideran o dejan de considerar las condiciones territoriales que median el ejercicio efectivo de estos derechos. Para ello, se construyó una matriz analítica sustentada en seis dimensiones derivadas del marco conceptual del estudio: teletrabajo como modalidad de organización laboral; conciliación y cuidado; género y división sexual del trabajo; territorio y condiciones socioespaciales; cultura organizacional y discrecionalidad institucional; y desigualdades territoriales expresadas en la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule.

El procedimiento analítico combinó una lectura exploratoria del corpus con una lectura temática e interpretativa orientada por las categorías teóricas del estudio. Más que identificar únicamente el contenido explícito de las disposiciones legales, el análisis buscó reconocer los supuestos subyacentes que estructuran la formulación normativa, prestando especial atención a la construcción del sujeto trabajador, la representación del hogar, la organización social del cuidado y el tratamiento del territorio. De este modo, el interés no estuvo puesto exclusivamente en lo que las leyes establecen, sino también, en aquello que presuponen, silencian o dejan insuficientemente problematizado.

La consistencia del análisis se resguardó mediante criterios de pertinencia documental, coherencia teórico-metodológica y transparencia analítica. La pertinencia deriva de la selección de documentos directamente vinculados con la regulación del teletrabajo y la conciliación en Chile; la coherencia se expresa en la articulación entre problema de investigación, marco conceptual y dimensiones de análisis; y la transparencia se fortalece mediante la explicitación del corpus, las categorías analíticas y la matriz documental incorporada en el Anexo A.

Desde este enfoque, los hallazgos del estudio

deben entenderse como resultados de una lectura crítica e interpretativa del marco normativo chileno. Su propósito es contribuir a la comprensión de las tensiones que emergen cuando el teletrabajo es promovido como herramienta de conciliación en contextos atravesados por desigualdades de género, culturas organizacionales diferenciadas y territorios desigualmente dotados de recursos.

Precisiones conceptuales

El análisis del marco normativo chileno sobre teletrabajo y conciliación, requiere delimitar las categorías que sostienen el argumento del artículo. Esta precisión permite evitar una lectura del teletrabajo como simple mecanismo de flexibilidad laboral y situarlo como una modalidad de organización del trabajo atravesada por relaciones de género, responsabilidades de cuidado, culturas organizacionales y desigualdades territoriales. Desde esta perspectiva, teletrabajo, conciliación, cuidado, trabajo doméstico, territorio y cultura organizacional no constituyen dimensiones aisladas, sino componentes articulados de una misma problemática: las condiciones bajo las cuales el trabajo remunerado se desplaza hacia espacios socialmente desiguales.

Teletrabajo y trabajo a distancia

En este artículo, el teletrabajo se entiende como una modalidad de organización laboral mediada tecnológicamente, y no como un beneficio individual ni como una práctica neutra de flexibilidad. Esta precisión permite analizarlo como una forma regulada de reorganizar el tiempo, el espacio, la supervisión, la disponibilidad y las condiciones materiales en que se prestan los servicios.

En el ordenamiento jurídico chileno, la Ley N.º 21.220 distingue entre trabajo a distancia y teletrabajo. El primero refiere a la prestación de servicios, total o parcial, desde el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar distinto de las dependencias de la empresa. El teletrabajo, en cambio, supone que dichos servicios se realizan mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o que deben reportarse a través de ellos (Ley N.º 21.220, 2020). Esta definición converge con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), que comprende el teletrabajo como trabajo realizado fuera de las instalaciones del empleador mediante tecnologías de información y comunicación.

Sin embargo, desde una perspectiva crítica, el teletrabajo no solo modifica el lugar desde donde se trabaja. También reconfigura las fronteras entre espacio laboral, espacio doméstico y vida cotidiana. Puede ampliar márgenes de autonomía cuando existen condiciones materiales adecuadas, culturas organizacionales basadas en la confianza y distribución corresponsable del cuidado. No obstante, también puede intensificar la jornada, difuminar los límites entre trabajo remunerado y vida familiar, aumentar la carga mental y trasladar hacia los hogares, costos y responsabilidades antes contenidos en el espacio empresarial. Por ello, se entiende aquí como una modalidad laboral situada, cuyos efectos dependen de la posición de género, las condiciones domésticas, la cultura organizacional y el territorio en que se implementa.

Conciliación, cuidados y trabajo doméstico

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha instalado como respuesta a las tensiones entre empleo remunerado, responsabilidades familiares y tiempo personal. No obstante, desde una perspectiva feminista crítica, no puede reducirse a una capacidad individual de administración del tiempo. Comprenderla de ese modo desplaza hacia las personas trabajadoras, especialmente hacia las mujeres, la responsabilidad de resolver contradicciones estructurales asociadas a la organización desigual del cuidado, la rigidez de las culturas laborales, la insuficiencia de servicios públicos y las brechas territoriales.

La Ley N.º 21.645 incorpora la conciliación en el ordenamiento laboral chileno mediante derechos orientados a favorecer la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Entre sus disposiciones, establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado niños o niñas menores de catorce años, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia severa o moderada, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita (Ley N.º 21.645, 2023). Esta formulación reconoce que el cuidado incide en la organización del trabajo remunerado, pero también, evidencia que el ejercicio del derecho queda condicionado por criterios organizacionales, técnicos y materiales.

Siguiendo a Tronto (1993), el cuidado puede comprenderse como el conjunto de actividades materiales, emocionales, relacionales y organizativas orientadas al sostenimiento de la vida y al bienestar de otras personas. Desde la economía feminista y los estudios sobre reproducción social, el cuidado no puede entenderse como responsabilidad privada ni naturalmente femenina; constituye una función social indispensable para la sostenibilidad de los hogares, la reproducción de la fuerza de trabajo y la vida colectiva (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022; Pautassi, 2007).

A su vez, resulta necesario distinguir cuidado y trabajo doméstico. El trabajo doméstico se refiere a tareas no remuneradas orientadas al mantenimiento material del hogar, como limpieza, alimentación, compras, administración cotidiana y gestión de la vivienda. El cuidado, en cambio, incorpora una dimensión relacional orientada al bienestar de otras personas. Esta distinción permite comprender cómo el teletrabajo puede intensificar simultáneamente tareas domésticas, responsabilidades de cuidado y exigencias laborales. En consecuencia, el hogar teletrabajado no es un espacio vacío disponible para la productividad, sino un espacio previamente organizado por relaciones de género, jerarquías familiares, tareas de reproducción material y responsabilidades de cuidado.

Territorio y cultura organizacional

El territorio constituye una categoría central para analizar el teletrabajo porque permite problematizar las condiciones espaciales que lo hacen posible, limitado o desigual. No se entiende aquí como simple localización geográfica ni como oposición entre lo urbano y lo rural,

sino como una producción socioespacial históricamente configurada, donde se articulan relaciones de poder, infraestructura, conectividad, estructura productiva, acceso a servicios, redes de cuidado y capacidades institucionales.

Esta precisión desplaza el análisis desde la pregunta por el lugar donde se trabaja, hacia las condiciones territoriales que habilitan o restringen el ejercicio efectivo del derecho a teletrabajar. En Chile, la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule permite observar esta tensión. La Región Metropolitana concentra infraestructura, empleo calificado, servicios especializados y mayores oportunidades de ocupaciones susceptibles de realizarse a distancia. La Región del Maule, en cambio, presenta mayor ruralidad relativa, una matriz productiva más vinculada a actividades primarias y agroindustriales, y condiciones diferenciadas de conectividad y acceso a servicios.

El territorio opera, por tanto, como una mediación estructural de la conciliación. Una misma norma puede reconocer derechos universales, pero su ejercicio efectivo depende de condiciones situadas: conectividad digital, calidad de la vivienda, tiempos de traslado, disponibilidad de redes de cuidado, cercanía a servicios y estructura ocupacional. Cuando estas condiciones se distribuyen de manera desigual, el derecho formal puede producir efectos diferenciados según el lugar donde se ejerce.

La cultura organizacional constituye otra mediación decisiva. Las organizaciones no implementan el teletrabajo en abstracto, sino desde normas, rutinas, jerarquías y supuestos sobre productividad, compromiso y disponibilidad. Desde la teoría de las organizaciones generizadas, las reglas organizacionales pueden presentarse como neutrales y, al mismo tiempo, producir efectos diferenciados sobre mujeres y hombres debido a trayectorias, responsabilidades familiares y posiciones laborales desiguales (Acker, 1990). En este marco, las culturas basadas en presencialidad, control visual y disponibilidad extendida, pueden restringir el potencial conciliador del teletrabajo, mientras que aquellas orientadas a la confianza, la autonomía y la evaluación por resultados, pueden favorecer su implementación como medida efectiva de conciliación.

Síntesis conceptual

A partir de estas precisiones, el teletrabajo se entiende como una modalidad de organización laboral mediada tecnológicamente, cuyo ejercicio reconfigura las relaciones entre empleo, hogar, cuidado y territorio. La conciliación se comprende como una dimensión de justicia social y laboral, no como una capacidad individual de gestión del tiempo. Los cuidados se refieren a actividades materiales, emocionales y relacionales orientadas al sostenimiento de la vida, mientras que el trabajo doméstico alude a tareas no remuneradas de reproducción material del hogar. El territorio se define como una producción socioespacial atravesada por infraestructura, conectividad, servicios, redes de cuidado y relaciones de poder. Finalmente, la cultura organizacional se concibe como el conjunto de normas, prácticas y supuestos que median la forma en que el teletrabajo es autorizado, gestionado y valorado dentro de las organizaciones.

En conjunto, estas categorías permiten sostener que el teletrabajo regulado por las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 no puede evaluarse solo por su reconocimiento normativo. Su potencial conciliador depende de las condiciones materiales, organizacionales y territoriales en que se implementa, especialmente, cuando el derecho a conciliar se despliega sobre hogares generizados, culturas organizacionales presenciales y territorios desigualmente dotados de recursos.

Territorio, producción social del espacio y justicia espacial

El análisis del teletrabajo como medida de conciliación, exige comprender el territorio no como un escenario externo donde se aplican las normas laborales, sino como una dimensión constitutiva de las condiciones que hacen posible o restringen el ejercicio efectivo de los derechos. Esta precisión resulta central, porque las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 reconocen formalmente el trabajo a distancia, el teletrabajo y la conciliación, pero lo hacen desde una formulación general que no problematiza suficientemente las desigualdades socioespaciales sobre las cuales estas medidas se implementan.

Desde esta perspectiva, el territorio no constituye un dato geográfico ni una variable contextual secundaria. Se entiende como una producción histórica, social y política en la que se articulan infraestructura, conectividad, estructura productiva, redes de cuidado, acceso a servicios, condiciones habitacionales y capacidades institucionales. Por ello, la pregunta por el teletrabajo no puede limitarse a si una persona puede desarrollar sus funciones fuera de la empresa; debe interrogar también qué condiciones territoriales permiten transformar el hogar u otro espacio en lugar de trabajo, qué recursos sostienen esa transformación y qué desigualdades quedan invisibilizadas cuando la norma presupone una disponibilidad espacial homogénea.

Lefebvre: el hogar como espacio socialmente producido

Henri Lefebvre permite desplazar la comprensión del espacio desde una lectura física o administrativa hacia una lectura crítica de su producción social. En *La producción del espacio*, Lefebvre (1991) sostiene que el espacio no es un contenedor neutro de las relaciones sociales, sino un producto histórico atravesado por relaciones de poder, racionalidades económicas, representaciones institucionales y prácticas cotidianas. Esta perspectiva permite analizar el teletrabajo no solo como traslado del trabajo desde la empresa hacia el domicilio, sino como una reorganización de las relaciones entre espacio productivo, espacio doméstico y vida cotidiana. Aplicado al marco normativo chileno, este enfoque permite observar que la Ley N.º 21.220 regula el teletrabajo principalmente desde una racionalidad jurídico-laboral y técnico-organizacional. La norma define lugares de prestación de servicios, mecanismos de supervisión, condiciones de seguridad y salud laboral, derecho a desconexión y obligaciones del empleador. Sin embargo, estas disposiciones remiten sobre todo al espacio concebido: aquel planificado, representado y normado desde instituciones, contratos,

reglamentos y discursos técnicos.

La tensión aparece cuando ese espacio concebido se confronta con el espacio vivido por las personas trabajadoras. El hogar no es un lugar vacío, disponible u homogéneo para ser convertido en puesto de trabajo. Es un espacio previamente organizado por relaciones familiares, responsabilidades domésticas, cuidados, desigualdades de género, condiciones habitacionales y recursos materiales diferenciados. En consecuencia, cuando el trabajo remunerado se desplaza al hogar, no ingresa a un espacio neutro, sino a un ámbito de reproducción social donde ya existen cargas, tiempos, jerarquías y expectativas.

Desde este marco, el teletrabajo puede comprenderse como una práctica socioespacial que reconfigura las fronteras entre trabajo remunerado y reproducción social. Esta reconfiguración es especialmente relevante para el análisis de género, porque el hogar ha sido históricamente feminizado como espacio de cuidado, trabajo doméstico y sostenimiento cotidiano de la vida. Por tanto, cuando el empleo remunerado se instala en el hogar, no se produce una simple redistribución espacial del trabajo, sino una superposición de funciones productivas y reproductivas que puede afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Massey: Región Metropolitana y Maule como relación socioespacial

La contribución de Doreen Massey permite complementar esta lectura al comprender el espacio como relacional, múltiple y abierto. En *For Space*, Massey (2005) plantea que los lugares no son entidades cerradas ni autosuficientes, sino configuraciones producidas por relaciones sociales que operan en distintas escalas. Desde esta perspectiva, los territorios no deben analizarse como unidades aisladas, sino como posiciones dentro de relaciones históricas, económicas, políticas e institucionales más amplias.

Esta aproximación resulta pertinente para analizar la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule. La diferencia entre ambos territorios no debe interpretarse únicamente como distancia geográfica o variación regional, sino como una relación centro-periferia históricamente producida. La Región Metropolitana concentra infraestructura institucional, servicios especializados, empleo calificado y mayores oportunidades asociadas a ocupaciones susceptibles de realizarse a distancia. La Región del Maule, en cambio, presenta mayor ruralidad relativa, una matriz productiva más vinculada a actividades primarias y agroindustriales, y condiciones diferenciadas de conectividad, servicios y redes de cuidado.

Esta diferencia territorial se expresa, por ejemplo, en la ruralidad regional: mientras la Región del Maule registra una ruralidad de 26,8%, el promedio nacional alcanza 12,2% (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2018). Desde la perspectiva relacional de Massey (2005), ello no significa que el Maule sea, simplemente, un territorio rezagado respecto de la Región Metropolitana. Más bien, permite comprender que ambos espacios se constituyen dentro de una misma organización territorial del desarrollo, donde ciertos territorios concentran recursos estratégicos, y otros, enfrentan mayores

restricciones para incorporarse en igualdad de condiciones a las transformaciones del trabajo contemporáneo.

En el caso del teletrabajo, esta desigualdad se expresa en la disponibilidad diferencial de infraestructura digital, servicios de apoyo, capacidades organizacionales y condiciones domésticas para sostener el trabajo remoto. Por ello, una política laboral puede formularse con alcance nacional, pero su aplicación concreta ocurre en territorios diferenciados. La existencia formal de un derecho no elimina las diferencias en conectividad, estructura ocupacional, acceso a transporte, servicios de cuidado, condiciones habitacionales o disponibilidad de empleos teletrabajables.

Soja: justicia espacial y derecho efectivo a conciliar

Edward Soja permite avanzar desde la descripción de desigualdades territoriales hacia su problematización en términos de justicia espacial. En *Seeking Spatial Justice*, Soja (2010) sostiene que las desigualdades sociales poseen una dimensión espacial constitutiva: se producen, distribuyen y reproducen en el espacio. Esta perspectiva permite comprender que las diferencias territoriales no son efectos secundarios del desarrollo, sino formas concretas de injusticia que afectan el acceso a derechos, recursos y oportunidades.

Aplicada al teletrabajo, la justicia espacial obliga a desplazar la pregunta desde el reconocimiento formal del derecho hacia sus condiciones efectivas de ejercicio. No basta con que la Ley N.º 21.645 establezca la posibilidad de acceder al trabajo a distancia o teletrabajo para personas con responsabilidades de cuidado. Es necesario analizar si los territorios cuentan con condiciones materiales para ejercer ese derecho: conectividad suficiente, equipamiento, viviendas adecuadas, servicios de cuidado, estructuras ocupacionales compatibles con el teletrabajo y culturas organizacionales capaces de sostener modalidades no presenciales.

La conectividad digital constituye una expresión clara de esta problemática. En el teletrabajo, internet no es un recurso accesorio, sino una condición estructural de acceso al empleo, a la comunicación organizacional, al cumplimiento de tareas y al ejercicio del derecho a conciliar. Cuando la conectividad se distribuye de manera desigual entre territorios metropolitanos, regionales, urbanos y rurales, el teletrabajo deja de ser una alternativa igualmente disponible. La brecha digital se convierte así en una brecha de derechos, porque condiciona quién puede ejercer una modalidad laboral normativamente reconocida (Subsecretaría de Telecomunicaciones [SUBTEL], 2024).

La justicia espacial también permite problematizar la vivienda como condición de trabajo. El teletrabajo presupone que la persona trabajadora dispone de un espacio físico adecuado, seguro, con privacidad relativa y compatible con las exigencias laborales. Sin embargo, estas condiciones no son universales: dependen de ingresos, composición familiar, tamaño del hogar, localización territorial, infraestructura y distribución interna de responsabilidades domésticas. Por ello, el hogar no puede ser tratado únicamente como domicilio o lugar de prestación de servicios; debe comprenderse como un espacio socialmente producido y desigualmente dotado de recursos.

Síntesis territorial para el análisis normativo

A partir de Lefebvre, Massey y Soja, este artículo comprende el teletrabajo como una práctica socioespacial situada. Lefebvre permite analizar la tensión entre el espacio concebido por la norma y el espacio vivido por quienes teletrabajan; Massey permite comprender la relación Región Metropolitana/Región del Maule como parte de una estructura territorial relacional; y Soja aporta la noción de justicia espacial para evaluar si el reconocimiento formal de derechos se traduce en condiciones materiales de ejercicio.

Desde esta articulación, el teletrabajo deja de ser una medida técnica de flexibilidad y aparece como una práctica condicionada por la distribución desigual de infraestructura, conectividad, vivienda, servicios, cuidados y oportunidades laborales. Esta perspectiva resulta clave para el análisis documental posterior, porque permite interrogar si las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 reconocen las condiciones territoriales que hacen posible la conciliación, o si, por el contrario, reproducen una concepción abstracta del sujeto trabajador, del hogar y del territorio.

Análisis del marco normativo chileno: leyes N.º 21.220 y N.º 21.645

El análisis documental de las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 permite sostener que el marco normativo chileno ha avanzado en el reconocimiento del teletrabajo y la conciliación, aunque desde una formulación que presupone condiciones relativamente homogéneas de acceso y ejercicio. La tensión principal no radica en la ausencia de regulación, sino en los supuestos que esta construye sobre el sujeto trabajador, el hogar, la organización y el territorio.

Desde la matriz analítica aplicada, la Ley N.º 21.220 permite examinar el teletrabajo como modalidad de organización laboral, mientras que la Ley N.º 21.645 permite analizar su incorporación al campo de la conciliación, el cuidado y la corresponsabilidad. Este desplazamiento es relevante: el teletrabajo deja de ser regulado solo como reorganización productiva y pasa a vincularse con la vida familiar. Sin embargo, su ejercicio efectivo queda mediado por el tipo de ocupación, la evaluación del empleador, la conectividad, las condiciones habitacionales, la distribución del cuidado y la posición territorial de las personas trabajadoras (Ley N.º 21.220, 2020; Ley N.º 21.645, 2023).

En consecuencia, el análisis no se limita a identificar qué establecen las normas, sino que interroga qué condiciones presuponen, qué desigualdades reconocen y cuáles quedan insuficientemente problematizadas. Desde esta lectura, el teletrabajo aparece como un derecho formalmente reconocido, pero materialmente condicionado por relaciones sociales, organizacionales y territoriales desiguales.

Ley N.º 21.220: teletrabajo, espacio laboral y sujeto trabajador abstracto

Al aplicar la categoría de espacio laboral al análisis de la Ley N.º 21.220, se observa que la norma regula el teletrabajo desde una racionalidad principalmente contractual, tecnológica y preventiva. El pacto escrito, la definición del lugar de prestación de servicios, los mecanismos de supervisión, la

jornada, la desconexión y la provisión de equipos permiten formalizar una modalidad que, sin regulación, podría operar como extensión informal de la jornada hacia el domicilio de la persona trabajadora (Ley N.º 21.220, 2020).

No obstante, esta formalización descansa sobre un supuesto problemático: el espacio hacia el cual se traslada el trabajo aparece como disponible, habilitable y evaluable en términos técnicos. La ley considera el domicilio u otro lugar acordado como espacio de prestación de servicios, pero no problematiza suficientemente que dicho espacio está socialmente organizado por relaciones familiares, responsabilidades domésticas, tareas de cuidado, condiciones habitacionales y desigualdades territoriales.

Desde Lefebvre (1991), esta tensión expresa la distancia entre el espacio concebido por la norma y el espacio vivido por las personas trabajadoras. La norma ordena el teletrabajo mediante contratos, protocolos y condiciones de seguridad; sin embargo, el trabajo remoto se realiza en hogares atravesados por cargas domésticas, tiempos de cuidado, interrupciones, jerarquías familiares y recursos desigualmente distribuidos. El hallazgo analítico es que la Ley N.º 21.220 formaliza el teletrabajo, pero tiende a construir un sujeto trabajador abstracto: una persona con conectividad suficiente, espacio adecuado y capacidad de separar vida laboral y doméstica.

Ley N.º 21.645: conciliación, cuidado y límites de la corresponsabilidad

Al aplicar la categoría de cuidado al análisis de la Ley N.º 21.645, se observa un desplazamiento normativo relevante: el cuidado deja de aparecer exclusivamente como asunto privado y se incorpora al campo de los derechos laborales. La norma reconoce medidas para personas trabajadoras que cuidan a niños o niñas menores de catorce años, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia severa o moderada, siempre que la naturaleza de sus funciones permita el trabajo a distancia o teletrabajo (Ley N.º 21.645, 2023).

Este reconocimiento visibiliza que el cuidado incide en la organización del empleo remunerado. Sin embargo, desde una perspectiva feminista crítica, el cuidado opera principalmente como condición individual para solicitar una medida de conciliación, más que como una responsabilidad social, organizacional y pública que exige redistribución de tiempos, recursos y apoyos institucionales.

La tensión central es que la ley habilita el acceso al teletrabajo para personas cuidadoras, pero no modifica por sí misma la organización social del cuidado. Si las responsabilidades domésticas y de cuidado continúan concentradas en los hogares y, especialmente, en las mujeres, el teletrabajo puede sostener la participación laboral, pero también intensificar la simultaneidad entre empleo remunerado, cuidado directo, trabajo doméstico y disponibilidad organizacional.

Además, la Ley N.º 21.645 condiciona el ejercicio del derecho a la "naturaleza de las funciones", criterio productivamente razonable, pero abierto a interpretación organizacional. El hallazgo analítico es que la norma amplía

el reconocimiento jurídico del cuidado, pero no garantiza corresponsabilidad sustantiva ni igualdad efectiva en el acceso al teletrabajo.

Neutralidad jurídica, género y cuidado

Al aplicar la categoría de género al análisis de las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645, se observa una tensión entre neutralidad jurídica e igualdad sustantiva. Ambas normas utilizan un lenguaje formalmente inclusivo y reconocen derechos aplicables a trabajadores y trabajadoras. Esta formulación es relevante porque evita restringir la conciliación exclusivamente a las mujeres y se alinea con un horizonte de corresponsabilidad. Sin embargo, desde una lectura crítica de género, la neutralidad formal resulta insuficiente cuando se aplica sobre una estructura social en la que el trabajo doméstico y de cuidados continúa distribuido de manera desigual.

La Ley N.º 21.645 reconoce derechos para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado, sin limitar formalmente su acceso a las mujeres. Este diseño evita reforzar jurídicamente la idea de que el cuidado es una obligación femenina. No obstante, el problema analítico radica en que la norma no aborda suficientemente las condiciones estructurales que hacen que, en la práctica, sean mayoritariamente las mujeres quienes sostienen dichas labores. Como advierte Acker (1990), las reglas organizacionales pueden presentarse como neutrales y, al mismo tiempo, producir efectos diferenciados cuando se aplican sobre trayectorias, tiempos, cuerpos y responsabilidades desiguales.

En el caso del teletrabajo, esta neutralidad opera de manera ambivalente. Puede favorecer que hombres cuidadores soliciten medidas de conciliación, abriendo posibilidades para la corresponsabilidad. Pero también, puede reproducir patrones feminizados si las culturas organizacionales sancionan la solicitud de flexibilidad, si los hombres enfrentan menores expectativas sociales de cuidado o si las mujeres continúan siendo las principales responsables de la reproducción cotidiana de la vida.

El hallazgo analítico es que la Ley N.º 21.645 avanza en reconocimiento jurídico, pero no garantiza por sí misma igualdad sustantiva. Desde Fraser (2008, 2013), la justicia exige articular redistribución, reconocimiento y representación. En este caso, ello supone redistribuir tiempos y responsabilidades de cuidado, reconocer el cuidado como trabajo socialmente necesario, e incorporar a las personas cuidadoras en la definición de las condiciones bajo las cuales se implementan las medidas de conciliación.

Territorio ausente: brecha digital, ruralidad y desigualdad centro-periferia

Al aplicar la categoría de territorio al análisis normativo, se identifica una de las principales omisiones del marco legal chileno: las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 regulan condiciones generales para el teletrabajo y la conciliación, pero no desarrollan una perspectiva territorial capaz de diferenciar las condiciones de acceso, uso y sostenibilidad de esta modalidad en espacios metropolitanos, regionales, rurales o periféricos. Esta omisión es relevante en un país marcado por una fuerte concentración metropolitana. La Región Metropolitana concentra empleo calificado, infraestructura, servicios

especializados, institucionalidad pública y mayores oportunidades laborales teletrabajables. En cambio, la Región del Maule se sitúa en una región con mayor ruralidad relativa, fuerte presencia de actividades primarias y agroindustriales, y condiciones diferenciadas de conectividad y acceso a servicios. Según el Censo 2017, la Región del Maule registra una ruralidad de 26,8%, mientras que el promedio nacional alcanza 12,2% (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2018). Desde Massey (2005), esta diferencia no debe entenderse como simple variación regional, sino como expresión de relaciones espaciales desiguales. La Región Metropolitana y la Región del Maule ocupan posiciones diferenciadas dentro de una estructura nacional centralizada. En términos de justicia espacial, siguiendo a Soja (2010), la pregunta no es solo si la ley reconoce formalmente el derecho a teletrabajar, sino si los territorios cuentan con condiciones materiales para ejercerlo efectivamente.

La conectividad digital expresa con claridad esta tensión. En el teletrabajo, internet no es un recurso accesorio, sino una condición material para trabajar, comunicarse con la organización y ejercer el derecho a conciliar. Sin embargo, el marco normativo no aborda la brecha digital como un problema de justicia territorial. Según antecedentes de SUBTEL, a diciembre de 2023, Chile registraba un 66,0% de hogares con internet fijo, lo que evidencia una brecha relevante de acceso, especialmente significativa en sectores rurales (Subsecretaría de Telecomunicaciones [SUBTEL], 2024).

El hallazgo analítico es que el derecho al teletrabajo para personas cuidadoras se formula de manera general, pero su ejercicio queda condicionado por recursos territorialmente desiguales. Desde Lefebvre (1991), esta tensión puede leerse como una distancia entre el espacio concebido por la norma, un hogar susceptible de transformarse en puesto de trabajo, y el espacio vivido por personas trabajadoras que pueden enfrentar conectividad inestable, falta de equipamiento, viviendas reducidas, ausencia de servicios de cuidado o distancia respecto de centros urbanos. En consecuencia, el territorio no es un elemento externo a la conciliación, sino una condición constitutiva de su posibilidad.

Cultura organizacional y discrecionalidad de implementación

Al aplicar la categoría de cultura organizacional, se observa que el ejercicio del teletrabajo como medida de conciliación no depende solo de la existencia de la norma, sino de los marcos institucionales desde los cuales esta se interpreta e implementa. Tanto la Ley N.º 21.220 como la Ley N.º 21.645 requieren acuerdos, evaluación de condiciones y definición de mecanismos de supervisión. En particular, la cláusula referida a la "naturaleza de las funciones" introduce un margen relevante de decisión organizacional (Ley N.º 21.220, 2020; Ley N.º 21.645, 2023).

Desde una perspectiva jurídica, estos procedimientos buscan ordenar la implementación y evitar arbitrariedades. Sin embargo, desde una lectura organizacional crítica, también muestran que el ejercicio del derecho queda mediado por culturas institucionales

concretas. En organizaciones orientadas a la confianza, la autonomía y la evaluación por resultados, el teletrabajo puede operar como una herramienta efectiva de conciliación. En cambio, en culturas basadas en presencialidad, control visual, jerarquía y disponibilidad extendida, la misma norma puede aplicarse de manera restrictiva, excepcional o burocrática.

Esta mediación es especialmente relevante para personas cuidadoras. Solicitar teletrabajo implica visibilizar responsabilidades familiares ante la organización. Esa visibilización puede producir reconocimiento, pero también, estigmatización si la cultura laboral asocia compromiso con presencia física, disponibilidad permanente o ausencia de interrupciones familiares. Esta situación afecta de manera diferenciada a las mujeres, debido a la persistente asociación social entre feminidad y cuidado.

El hallazgo analítico es que la cultura organizacional constituye una mediación decisiva entre derecho formal y experiencia concreta de conciliación. La norma habilita el derecho, pero su ejercicio efectivo depende de cómo las organizaciones definen funciones teletrabajables, evalúan solicitudes, interpretan la productividad, respetan la desconexión y valoran las responsabilidades de cuidado.

Síntesis analítica del corpus normativo

El análisis documental permite identificar cinco tensiones críticas en el marco normativo chileno sobre teletrabajo y conciliación. Estas tensiones muestran que el reconocimiento jurídico del derecho no garantiza por sí mismo condiciones sustantivas de igualdad, pues su ejercicio efectivo depende de mediaciones domésticas, organizacionales y territoriales.

Tabla 1.

Síntesis de tensiones críticas del marco normativo chileno sobre teletrabajo y conciliación.

Dimensión	Alcance normativo	Tensión crítica identificada
Teletrabajo	La Ley N.º 21.220 formaliza el trabajo a distancia y el teletrabajo como modalidades laborales reguladas.	La norma regula el lugar de prestación de servicios, la jornada, la supervisión y la desconexión, pero problematiza débilmente el hogar como espacio generizado, doméstico y territorialmente desigual.
Conciliación	La Ley N.º 21.645 incorpora el teletrabajo como medida de conciliación para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.	La conciliación se reconoce jurídicamente, pero su ejercicio queda condicionado por la naturaleza de las funciones, la conectividad, la seguridad laboral, las condiciones del hogar y la evaluación organizacional.
Género	La normativa utiliza una formulación inclusiva y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres.	La neutralidad jurídica puede invisibilizar la feminización estructural del cuidado y la desigual distribución del trabajo doméstico y no remunerado.
Territorio	Las leyes consideran indirectamente el lugar de prestación de servicios y ciertas condiciones materiales para el teletrabajo.	No desarrollan una perspectiva de justicia territorial ni reconocen suficientemente las diferencias entre territorios metropolitanos, regionales, rurales y periféricos, especialmente, en conectividad, servicios de cuidado y estructura ocupacional.
Cultura organizacional	El empleador mantiene un rol central en la evaluación de solicitudes, definición de condiciones de implementación y autorización del teletrabajo.	La implementación puede depender de criterios organizacionales discrecionales que reproduzcan culturas de presencialidad, control visual, disponibilidad permanente y desigualdad en el acceso efectivo al derecho.

Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, estas tensiones permiten sostener que el marco normativo chileno avanza en el reconocimiento del teletrabajo y la conciliación, pero mantiene límites relevantes desde una perspectiva de género, cuidado, territorio y cultura organizacional. La Ley N.º 21.220 formaliza el teletrabajo, aunque lo concibe principalmente desde una lógica contractual, tecnológica y de seguridad laboral. La Ley N.º 21.645 incorpora el cuidado y la conciliación, pero su ejercicio queda condicionado por la naturaleza de las funciones, la conectividad, las condiciones del hogar y la decisión organizacional.

El principal hallazgo documental de este apartado es

que la conciliación en teletrabajo aparece como un derecho formalmente reconocido, pero materialmente situado. Su ejercicio efectivo depende de condiciones que exceden la letra de la ley: infraestructura digital, vivienda adecuada, redes de cuidado, estructura ocupacional, cultura organizacional y posición territorial. Desde la producción social del espacio y la justicia espacial, estas condiciones no son accesorias, sino constitutivas del derecho. Por ello, una política laboral puede ser universal en su formulación y, al mismo tiempo, desigual en sus efectos cuando se implementa sobre hogares, organizaciones y territorios estructuralmente desiguales.

Discusión

El análisis permite sostener que el teletrabajo, en el marco normativo chileno, no constituye una medida automáticamente conciliadora. Las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 representan avances relevantes al formalizar el trabajo remoto e incorporar el cuidado al campo de los derechos laborales. Sin embargo, su potencial transformador depende de las condiciones materiales, domésticas, organizacionales y territoriales en que estos derechos se ejercen. El problema no reside únicamente en lo que la norma reconoce, sino en aquello que presupone: un sujeto trabajador con conectividad, espacio adecuado, condiciones familiares compatibles, una organización dispuesta a flexibilizar y un territorio capaz de sostener el trabajo remoto.

Desde esta perspectiva, el teletrabajo debe comprenderse como una práctica situada. Puede ampliar márgenes de autonomía cuando existen condiciones materiales suficientes, corresponsabilidad doméstica y culturas organizacionales basadas en confianza. No obstante, cuando se implementa sobre hogares generizados, sobrecarga de cuidados, precariedad habitacional, brechas digitales o culturas laborales presenciales, puede intensificar las desigualdades que busca mitigar.

Derecho formal, cuidado y desigualdad de género

Una primera tensión se produce entre reconocimiento jurídico e igualdad sustantiva. La Ley N.º 21.645 reconoce el acceso al trabajo a distancia o teletrabajo para personas con responsabilidades de cuidado, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita. Este avance desplaza parcialmente la conciliación desde el ámbito privado hacia el campo de los derechos laborales. Sin embargo, no modifica por sí mismo la organización social del cuidado.

Si las responsabilidades domésticas y de cuidado continúan concentradas en los hogares y, especialmente, en las mujeres, el teletrabajo puede operar de manera ambivalente: sostiene la participación laboral, pero también puede intensificar la simultaneidad entre empleo remunerado, cuidado directo, trabajo doméstico y disponibilidad organizacional. Por ello, el reconocimiento del cuidado debe articularse con redistribución de tiempos, recursos y responsabilidades, así como, con la participación de quienes cuidan en la definición de las condiciones de conciliación (Fraser, 2008, 2013).

Justicia espacial y desigualdad territorial

Una segunda tensión se refiere al territorio. Las leyes analizadas consideran el lugar de prestación de servicios y ciertas condiciones materiales del teletrabajo, pero no desarrollan una perspectiva sustantiva de justicia territorial. Esta omisión es relevante porque el teletrabajo requiere conectividad, vivienda adecuada, equipamiento, servicios de cuidado y ocupaciones susceptibles de realizarse a distancia, condiciones que no se distribuyen homogéneamente.

Desde Lefebvre (1991), el teletrabajo reorganiza la producción social del espacio al desplazar el trabajo remunerado hacia el hogar, transformándolo en un espacio simultáneamente productivo y reproductivo. Esta desigualdad territorial se expresa también en la distribución nacional de pactos vigentes de teletrabajo. Mientras la Región Metropolitana

concentra 141.584 pactos vigentes (87,2% del total nacional), la Región del Maule registraba solo 1.555 pactos (1,0%), evidenciando una implementación territorialmente desigual de esta modalidad laboral (Dirección del Trabajo, 2026). Desde Massey (2005), la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule evidencia posiciones territoriales desiguales dentro de una estructura espacial históricamente centralizada. Desde Soja (2010), el problema no es solo si la ley reconoce el derecho a teletrabajar, sino si los territorios cuentan con condiciones materiales para ejercerlo efectivamente.

Cultura organizacional y límites de la conciliación

Una tercera tensión se ubica en la cultura organizacional. Las leyes reconocen derechos y establecen procedimientos, pero su implementación depende de organizaciones concretas que interpretan, autorizan o restringen el teletrabajo. La cláusula "siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita", puede operar como criterio técnico legítimo, pero también, como espacio de discrecionalidad si no existen criterios claros, transparentes y sensibles al género y al territorio.

Desde Acker (1990), las organizaciones no son neutrales: sus reglas y criterios de evaluación pueden reproducir supuestos generizados sobre productividad, compromiso y disponibilidad. En culturas basadas en presencialidad y control visual, el teletrabajo puede ser tratado como excepción o concesión. En culturas basadas en confianza, autonomía y evaluación por resultados, puede constituir una modalidad efectiva de conciliación.

En síntesis, el teletrabajo no debe evaluarse solo por su existencia normativa, sino por su capacidad para modificar las condiciones que producen desigualdad. Su eficacia depende de la articulación entre derecho formal, corresponsabilidad de género, cultura organizacional y justicia territorial. Sin estas condiciones, la conciliación mediante teletrabajo corre el riesgo de convertirse en una promesa normativa disponible, principalmente, para quienes ya cuentan con mejores condiciones laborales, domésticas y territoriales para ejercerla.

Conclusiones

El análisis teórico-documental de las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645 permite concluir que el marco normativo chileno ha avanzado en el reconocimiento formal del teletrabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; sin embargo, dicho reconocimiento no garantiza por sí mismo condiciones sustantivas de igualdad. La Ley N.º 21.220 formaliza el teletrabajo como modalidad laboral mediada tecnológicamente, mientras que la Ley N.º 21.645 lo vincula con responsabilidades de cuidado. No obstante, ambas normativas tienden a operar sobre supuestos relativamente abstractos respecto del sujeto trabajador, el hogar, la organización y el territorio.

El principal límite de la Ley N.º 21.220 radica en que regula el teletrabajo desde una lógica contractual, tecnológica y organizacional, pero problematiza débilmente el espacio donde este se realiza. El hogar aparece como lugar posible

de prestación laboral, aunque no como espacio socialmente producido, atravesado por trabajo doméstico, cuidados, condiciones habitacionales y desigualdades de género. Desde esta perspectiva, el teletrabajo no supone solo un cambio de lugar de trabajo, sino una reorganización de las fronteras entre producción y reproducción social.

Respecto de la Ley N.º 21.645, el análisis muestra un avance relevante al reconocer a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado como sujetos de derecho. Sin embargo, el ejercicio de este derecho queda condicionado por la naturaleza de las funciones, la evaluación del empleador, la conectividad y las condiciones del espacio doméstico. En consecuencia, la conciliación aparece jurídicamente reconocida, pero materialmente mediada por condiciones laborales, organizacionales y familiares desigualmente distribuidas.

Desde una perspectiva de género, la neutralidad jurídica resulta insuficiente si no se articula con condiciones de igualdad sustantiva. Aunque la ley no restringe el derecho a las mujeres, tampoco transforma por sí misma la organización social del cuidado. Por ello, el teletrabajo puede operar de manera ambivalente: puede facilitar ciertos arreglos cotidianos, pero también, intensificar la simultaneidad entre empleo remunerado, cuidado directo, trabajo doméstico y disponibilidad organizacional, especialmente en hogares generizados y culturas laborales basadas en presencialidad y control.

El aporte específico de este artículo consiste en situar el territorio como dimensión estructurante del teletrabajo y la conciliación. A partir de Lefebvre, Massey y Soja, se sostiene que el espacio no es un contenedor neutro de la política laboral, sino una producción social atravesada por infraestructura, conectividad, servicios, relaciones de poder y oportunidades laborales. En este marco, la relación entre la Región Metropolitana y la Región del Maule permite evidenciar que una normativa nacional puede producir efectos diferenciados cuando se implementa en territorios con capacidades digitales, productivas, institucionales y de cuidado desiguales.

En términos normativos y organizacionales, el potencial conciliador del teletrabajo requiere condiciones que exceden la sola existencia de la ley. Se necesitan criterios transparentes para definir funciones teletrabajables, mecanismos no discriminatorios de evaluación de solicitudes, garantías de conectividad y equipamiento, fortalecimiento de redes de cuidado, fiscalización de prácticas organizacionales y culturas laborales orientadas a la confianza, la corresponsabilidad y la evaluación por resultados. Sin estas condiciones, el teletrabajo corre el riesgo de consolidarse como un derecho formalmente reconocido, pero materialmente accesible solo para quienes ya cuentan con mejores posiciones laborales, domésticas y territoriales.

Este estudio presenta las limitaciones propias de los análisis documentales, ya que no permite reconstruir directamente las experiencias de trabajadores/as, empleadores/as o actores sindicales respecto de la implementación del teletrabajo y la conciliación. En consecuencia, los hallazgos deben interpretarse como una lectura crítica del marco normativo y de sus supuestos subyacentes, más que como

una evaluación empírica de sus efectos en contextos organizacionales específicos.

Finalmente, este artículo abre una línea de investigación empírica necesaria: analizar cómo trabajadores/as, jefaturas, organizaciones y actores sindicales experimentan, negocian e implementan el teletrabajo en territorios específicos. Regiones intermedias como el Maule permiten observar cómo la promesa normativa de conciliación se enfrenta a matrices productivas menos teletrabajables, mayor ruralidad relativa, brechas digitales y culturas organizacionales presenciales. En síntesis, el teletrabajo regulado por las leyes N.º 21.220 y N.º 21.645, constituye una herramienta normativamente relevante, pero insuficiente si no se acompaña de justicia de género, corresponsabilidad social del cuidado, transformación organizacional y justicia espacial.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society, Qualitative Research Journal, Sociology*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>
- Dirección del Trabajo. (2026). *Informe de teletrabajo: marzo de 2026*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Herder.
- Fraser, N. (2013). *Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. Traficantes de Sueños.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). *Síntesis de resultados Censo 2017*. INE. <https://www.ine.gov.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2017/publicaci%C3%B3n-de-resultados/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). *II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2023: Síntesis de resultados*. INE. <https://www.ine.gov.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/sintesis-de-resultados-ii-enut-2023.pdf>
- Lefebvre, H. (1991). *The production of space* (D. Nicholson-Smith, Trad.). Blackwell. (Obra original publicada en 1974).
- Ley N.º 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Diario Oficial de la República de Chile, 26 de marzo de 2020. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Ley N.º 21.645. Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. Diario Oficial de la República de Chile, 29 de diciembre de 2023. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>
- Massey, D. (2005). *For space*. SAGE.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/el-teletrabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19-y-despues-de-ella-guia-1>

Pautassi, L. C. (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-un-enfoque-derechos>
 Prior, L. (2008). Repositioning documents in social research. *Sociology*, 42(5), 821–836. <https://doi.org/10.1177/0038038508094564>
 Soja, E. W. (2010). *Seeking spatial justice*. University of Minnesota Press.

Subsecretaría de Telecomunicaciones. (2024). *Sector telecomunicaciones: Cierre 2023*. Gobierno de Chile. <https://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2024/04/Informe-telecomunicaciones-Dic23.pdf>
 Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge.

Anexo A.

Matriz analítica del corpus documental.

Documento	Dimensión	Pregunta analítica	Foco de análisis
Ley N.º 21.220	Teletrabajo	¿Cómo se define el teletrabajo y qué condiciones presupone?	Lugar de prestación de servicios, uso de tecnologías, jornada, supervisión, desconexión y obligaciones del empleador.
Ley N.º 21.220	Producción social del espacio	¿Cómo se regula el traslado del trabajo fuera de las dependencias de la empresa?	Domicilio u otro lugar acordado, seguridad laboral, equipamiento, costos, condiciones materiales y adecuación del espacio de trabajo.
Ley N.º 21.645	Conciliación y cuidado	¿Cómo se vincula el teletrabajo con las responsabilidades de cuidado?	Personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado de niños/as menores de catorce años, personas con discapacidad, personas en situación de dependencia y cuidado no remunerado.
Ley N.º 21.645	Género	¿La normativa reconoce la desigual distribución del cuidado y del trabajo doméstico?	Igualdad de trato, corresponsabilidad, neutralidad jurídica, feminización del cuidado y límites de la igualdad formal.
Leyes N.º 21.220 y N.º 21.645	Territorio	¿Se consideran desigualdades territoriales en conectividad, vivienda, ruralidad, estructura ocupacional o acceso a servicios?	Brecha digital, condiciones socioespaciales, infraestructura doméstica, disponibilidad de empleos teletrabajables y ejercicio efectivo del derecho.
Ley N.º 21.645	Cultura organizacional	¿Qué márgenes de decisión mantiene el empleador en la autorización o restricción del teletrabajo?	Naturaleza de las funciones, evaluación de solicitudes, rechazo fundado, criterios de implementación, control organizacional y discrecionalidad.
Corpus contextual	Relación Región Metropolitana/Región del Maule	¿Cómo se tensiona la aplicación universal de la ley en territorios desigualmente dotados de recursos?	Concentración metropolitana, ruralidad, estructura productiva, conectividad, servicios de cuidado, infraestructura institucional y desigualdades centro-periferia.

Fuente: Elaboración propia.