

DOCUMENTO DE EXTENSIÓN

CONSIDERACIONES PARA UNA
ADECUADA CONCILIACIÓN DE
LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL
Y LABORAL TRAS LA ENTRADA
EN VIGENCIA DE LA
LEY N° 21.645

CAROLINA SALINAS

FACULTAD DE DERECHO Y CENTRO UC DE LA FAMILIA

NICOLE ELIZONDO

CENTRO UC DE LA FAMILIA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



Centro UC
de la Familia

Pontificia Universidad Católica de Chile

Centro UC de la Familia

Consideraciones para una adecuada conciliación de la vida familiar, personal y laboral tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.645

Documento de Extensión

Enero 2024

Investigación:

Carolina Salinas, *Directora Centro UC de la Familia*

Nicole Elizondo, *Investigadora Centro UC de la Familia*

Edición de contenidos:

Nicole Elizondo, *Investigadora Centro UC de la Familia*

Diseño y diagramación:

Nicole Elizondo, *Investigadora Centro UC de la Familia*

Santiago, enero 2024

Cita Recomendada:

Centro UC de la Familia (2024). Consideraciones para una adecuada conciliación de la vida familiar, personal y laboral tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.645. Documento de Extensión. Santiago: Centro UC de la Familia.

“Consideraciones para una adecuada conciliación de la vida familiar, personal y laboral tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.645”

1. Introducción

En Chile, como en muchos otros países, la conciliación se ha convertido en una preocupación central debido a los cambios en el mercado laboral, las transformaciones demográficas y las demandas cambiantes de la vida familiar. Esto ha llevado a una mayor necesidad de establecer normativa y políticas públicas que promuevan la conciliación equilibrada entre las esferas laboral y personal. Este impulso se ha reflejado en la búsqueda de lo que frecuentemente se denomina "amortiguadores" o "soportes" familiares, que son medidas destinadas a proporcionar un entorno propicio para que los individuos puedan armonizar sus responsabilidades laborales con los compromisos familiares y personales (Kelley et al., 2021; Ravanera, Laat y Kaplan, 2022).

Entre estos mecanismos se encuentran las licencias por maternidad y paternidad, que permiten a los padres dedicar tiempo a cuidar y apoyar a sus hijos recién nacidos o en etapas tempranas de desarrollo. La flexibilidad en los horarios de trabajo también se presenta como un elemento esencial, ya que brinda a los trabajadores la capacidad de adaptar su jornada laboral a sus necesidades, así como la oferta destinada al cuidado de niños y personas dependientes.

Un acontecimiento que ha tenido un impacto significativo en este ámbito ha sido la irrupción del teletrabajo o trabajo a distancia, especialmente acelerado por la pandemia de Covid-19 y que, ha experimentado un -

crecimiento considerable en todo el mundo, Chile incluido. Esta modalidad laboral destaca por sus ventajas, brindando flexibilidad y mayor autonomía en la organización del tiempo, especialmente para los cuidadores no remunerados (mayoritariamente mujeres), quienes adaptan su jornada laboral a las necesidades de cuidado de su familia e imprevistos o emergencias relacionadas a estos.

Asimismo, el teletrabajo, cuando se acompaña de otras medidas enfocadas en la familia, se convierte en un elemento fundamental para lograr una implementación efectiva sobre la conciliación entre familia-trabajo. Esto convierte al teletrabajo en un desafío de gran relevancia tanto para los empleados como para los empleadores, y se convierte en un objetivo fundamental dentro de la política laboral y social en Chile, lo cual merece un análisis detenido.

Por tal razón, el presente artículo se centra en la exploración de los cambios que conlleva la reciente entrada en vigencia de la Ley N° 21.645 sobre la protección a la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; que modifica el Código del Trabajo, introduciendo las siguientes prerrogativas y obligaciones:

- Derecho de las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, al uso preferente del feriado legal -por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones- durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.

- Derecho de las mismas personas a solicitar ajustes transitorios en la distribución de la jornada semanal y turnos en el período de vacaciones escolares definidas por el Ministerio de Educación, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.
- Obligación del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo del todo o parte de su jornada diaria o semanal al trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, con algunas restricciones y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

De manera general, la ley en comento introduce como nuevos principios del Código del Trabajo, el de parentalidad positiva, el de corresponsabilidad social y el de protección a la maternidad y la paternidad, los que deben aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo entrega al empleador. Además de la obligación del empleador la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados. En esta labor, deberá realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. Consideraciones generales sobre la implementación del teletrabajo para cuidadores

En la literatura no existe suficiencia empírica respecto del papel del teletrabajo en las etapas de la vida y familia (paternidad, corresponsabilidad y relaciones familiares, por ejemplo). Sin embargo, vale la pena repasar la extensa literatura empírica y teórica que identifica las implicancias del trabajo a distancia en la trayectoria laboral y familiar de los padres.

Diversas investigaciones han destacado el teletrabajo como una estrategia efectiva para equilibrar las exigencias laborales y familiares. En particular, se ha centrado en las mujeres como un grupo demográfico que podría obtener importantes beneficios de esta modalidad. Se sostiene que la mayor flexibilidad espacial y temporal asociada con el teletrabajo, en comparación con el entorno tradicional de oficina, facilita una mejor integración entre las necesidades laborales y las responsabilidades del hogar (Hilbrecht et al., 2008).

Sin embargo, autores como Brannen (2005) señala que dar a las personas más control sobre el tiempo y la organización de sus vidas no garantiza necesariamente una mejora en su calidad ni tiempo personal o familiar. Aunque las medidas flexibles y el teletrabajo pueden permitirles a las mujeres integrar sus responsabilidades de cuidado y trabajar a un ritmo más intenso, no parece facilitar tiempo para el autocuidado y el ocio en la ecuación del equilibrio entre el trabajo y la vida (Hilbrecht et al., 2008).

De hecho, en lugar de proporcionar un mayor espacio para el tiempo personal, algunas personas pueden terminar trabajando más y enfrentando

mayores presiones para cumplir con todas las responsabilidades (Russel et al, 2009), lo que puede resultar en un desequilibrio general entre sus roles laborales y familiares (Noonan y Glass, 2012).

Por tal motivo, la nueva ley sobre protección a la maternidad, paternidad y vida familiar debe al menos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Primera consideración: Con el paso del tiempo, el trabajo a distancia puede resultar en un fenómeno conocido como "doble turno" o "doble carga de trabajo", especialmente para las mujeres, quienes tienden a dedicar más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado (Guaglianone y Parisi, 2021).

Cabe preguntarse si la recién estrenada ley contempla agregar limitaciones y/o medidas que aseguren una adecuada compatibilidad. Por ejemplo, en Portugal, país que recientemente estableció modificaciones al Código del Trabajo (Ley N° 13/2023 del 3 de abril), se contempla un período de hasta cuatro años consecutivos o interpolados para ejercer el derecho al teletrabajo para trabajadores con hijos de hasta tres años, o cuando presenten discapacidad, enfermedades crónicas o enfermedades oncológicas, independientemente de la edad del hijo (artículo 166-A y 101-C).

A ello se suma la necesidad de prever medidas que incluyan no solo la posibilidad de trabajar de manera remota sino también, compatibilizar y flexibilizar los horarios con determinadas emergencias familiares, beneficios financieros, programas de información y redes de cuidadores; aspectos esenciales para facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado.

En el contexto nacional, han sido incorporadas innovaciones en este ámbito en la reciente ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas (Ley N°21.561 de 2023). Esta normativa introduce la implementación de las denominadas "bandas de horario", concretamente en el artículo 27, el cual establece que los madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, así como aquellas personas que tengan a su cargo su cuidado personal, tendrán derecho a una banda de dos horas dentro de la que podrán anticipar o retrasar el comienzo de sus labores.

Segunda consideración: Respecto al contexto cultural y el ambiente organizacional dentro de las empresas, los padres responsables de la atención y cuidado de personas en situación de dependencia experimentan con frecuencia un incremento en las interrupciones durante su jornada laboral, lo que se traduce en una disminución de la productividad. Asimismo, se observa con mayor frecuencia que estos cuidadores se ven limitados en su capacidad para realizar horas extra, emprender viajes por motivos laborales o avanzar en su desarrollo profesional (Spann et al., 2020). Por tanto, adquiere relevancia establecer mecanismos de apoyo dirigidos a estos cuidadores, los cuales podrían incluir la comprensión de sus circunstancias personales y de cuidado, la implementación de horarios flexibles y otras medidas afines (Philips et al., 2002).

En la práctica, se suele asociar el teletrabajo con una reducción en las oportunidades de ascenso profesional. En este sentido, se ha planteado que existe una especie de "penalización de promoción" para aquellos individuos que realizan sus labores fuera del sitio de trabajo convencional (Bohrer, 2022). Esta situación incluso podría aplicar de manera más marcada a las mujeres, afectando su posibilidad de éxito en sus trayectorias profesionales (Villamor et al., 2023). Por ejemplo, se ha identificado que el uso de licencias-

parentales puede relacionarse con un menor grado de compromiso laboral por parte de los padres, o en casos más extremos, con la posibilidad de despido o discriminación, particularmente en el contexto de mujeres embarazadas (Brough y O'Driscoll, 2010). Estas dinámicas ponen en evidencia la interrelación entre la modalidad laboral y las implicaciones de género en el entorno laboral.

Desde luego, es clave considerar las implicancias culturales del cuidado en la aplicabilidad futura de las novedades que introduce la Ley N° 21.645, un precedente no muy auspicioso, lo constituye la escasa permeabilidad en los varones del descanso posnatal parental que introdujo la Ley N° 20.545 (sólo un 0,22% de los padres lo utilizó el 2022). La feminización del cuidado es un factor que debe considerarse para proyectar los acentos y alternativas en la implementación de las nuevas medidas.

Tercera consideración: El fenómeno del teletrabajo se encuentra notablemente condicionado por las particularidades inherentes al tipo de labor que se desempeña, lo que en ocasiones puede restringir las posibilidades de adopción de esta modalidad, sobre todo en el caso de empleados que se dedican a tareas manuales o que se desenvuelven en contextos laborales informales (Asgari et al., 2014). Así, empleos de áreas de la administración o profesionales tienden a tener acceso al teletrabajo (principalmente personas con ingresos sobre la media y que además cuentan con recursos tecnológicos y espacio en sus hogares).

En nuestro país, por ejemplo, el perfil de quienes pueden teletrabajar obedece principalmente a jóvenes de mediana edad, con altos niveles de escolaridad y principalmente mujeres (Centro UC de Políticas Públicas, 2021). En contraposición, las mujeres con menores niveles educacionales se -

encuentran en condiciones de empleos de menor calidad o en empleos informales.

Al tipo de empleo apto para el teletrabajo, se agregan la composición de los hogares en particular, los hogares monoparentales encabezados por mujeres, quienes asumen la función primordial de proveedoras de ingresos familiares. Estos hogares, debido a la naturaleza de las ocupaciones que suelen ejercer, enfrentan limitaciones a la hora de adoptar el teletrabajo como formato laboral. En contraste, las parejas con doble fuente de ingresos o que comparten la responsabilidad de crianza, muestran mayores posibilidades y motivaciones para equilibrar las demandas laborales y familiares, confiriéndoles una ventaja en este aspecto en comparación con los hogares monoparentales (Ullman et al., 2014).

3. Comentarios finales

En conjunto, el análisis realizado destaca la importancia de considerar que el teletrabajo a lo largo del tiempo puede dificultar la tarea de equilibrar de manera efectiva tanto las responsabilidades laborales como las relaciones familiares. Esto se debe a que el entorno de trabajo se fusiona con el entorno familiar, generando demandas, intereses y responsabilidades que pueden resultar incompatibles con las exigencias propias del ámbito laboral. En este sentido, es fundamental reconocer que la implementación del teletrabajo no está exenta de desafíos que pueden impactar en la calidad del equilibrio entre la vida laboral y familiar sobre todo para cuidadores.

Adicionalmente, como cualquier política pública que aborda aspectos relacionados con la familia, el éxito y los efectos positivos de esta ley dependerán en gran medida de la implementación de otras medidas -

complementarias y adecuadas. Esto incluye aspectos como la ampliación y mejora de la cobertura de los servicios de cuidado infantil, así como la extensión de las licencias de pago, aplicación de bandas de horarios o compensación de días; medidas que permitan a los trabajadores dedicar el tiempo necesario tanto al cuidado familiar como al desempeño de sus labores laborales.

La nueva legislación se presenta como un paso positivo en esta dirección, existe todavía una gran deuda con las familias en su tarea de cuidado, lo que sin duda es de la mayor importancia si queremos revertir las bajas cifras de natalidad y la problemática de salud mental que afecta a los cuidadores, principalmente mujeres. Sin embargo, es importante seguir monitoreando su desarrollo y evaluando su implementación para asegurar que logre los resultados deseados. El teletrabajo, si bien es una herramienta valiosa, solo cobra su máximo potencial cuando se integra en un enfoque comprensivo que considere las transformaciones demográficas y las particularidades de las familias en Chile.

Referencias

- Asgari, J., Mohseni, A., Xia, J. (2014). Choice, Frequency, and Engagement. Framework for Telecommuting Behavior Analysis and Modeling. Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board. DOI: 10.3141/2413-11
- Bohrer, L. (2022). Women in remote work: Does teleworking increase gender inequality?. Lano Blog. Disponible en: <https://www.lano.io/blog/women-in-remote-work-does-teleworking-increase-gender-inequality>
- Brannen, J. (2005) Time and the negotiation of work-family boundaries: autonomy or illusion?. Time and Society, 14,1, pp. 113-131.
- Brough, P., y O'Driscoll, M. P. (2010). Organisational Interventions for Balancing Work and Home Demands: An Overview. Work & Stress, 24, pp. 280-297.
- Centro UC de Políticas Públicas (2021). Factibilidad y determinantes del Teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la Región Metropolitana. Disponible en: https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf
- Guaglianone, L. y Parisi, M. (2021). ¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213- 0750, N° 159, pp. 85-104.

- Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L. y Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization*, vol 15 (5), pp. 454–476.
- Kelley, H. H., LeBaron–Black, A., Hill, E. J., and Meter, D. (2021). Perceived Family and Partner Support and the Work–Family Interface: A Meta-analytic Review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), pp. 143 – 155. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Noonan, M.C. y Glass, J.L. (2012). The hard truth about telecommuting *Monthly Lab. Rev.*, 135, p. 38.
- Phillips, J., Bernard, M. y Chittenden, M. (2002). Juggling work and care. The experiences of working carers of older adults. The Policy Press: Bristol UK.
- Ravanera, C., Laat, K. y Kaplan, S. (2022). The Future of Work: Will Remote Work Help or Hinder the Pursuit of Equality?. Institute for Gender and the Economy, Rotman School of Management, University of Toronto.
- Russell, H., O'Connell, P. y McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work Org.*, 16 (1)(2009), pp. 73–97, 10.1111/j.1468- 0432.2008.00431.x
- Spann, A, Vicente, J, Allard, C, Hawley, M, Spreeuwenberg, M, de Witte, L. (2020). Challenges of combining work and unpaid care, and solutions: A scoping review. *Health Soc Care Community*, 28, pp. 699–715. <https://doi.org/10.1111/hsc.12912>

- Ullmann, H., Maldonado, C. y Nieves, M. (2014). La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1990-2010. Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado. CEPAL: Santiago.
- Villamor, I., Hill, S., Ernst, E., Foley, K. (2023). Virtuality at Work: A Doubled-Edged Sword for Women's Career Equality?. *Academy of Management Annals*, 17, (1).

DOCUMENTO DE EXTENSIÓN



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



Centro UC
de la Familia



+56 (9) 5504 2152



centroucfamilia@uc.cl



Av. Libertador Bernardo O'Higgins 340, oficina 15



www.centrodelafamilia.uc.cl