

**Informe Final**  
**Proyecto de Ley Conciliación de la Vida personal,  
familiar y laboral**  
**Análisis de Derecho Comparado**

**Octubre 2023**

**Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**

El presente estudio fue ejecutado por la Pontificia Universidad Católica de Chile, y realizado por los investigadores Karla Varas Marchant y Eduardo Caamaño Rojo, mediante trato directo de servicios profesionales especializados, contratados por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, asesoría autorizada por resolución exenta n°886, El estudio se ha beneficiado del apoyo y colaboración de la contraparte, correspondiente a la Unidad de Transversalización de Género de la Subsecretaría del Trabajo.

## I. INTRODUCCIÓN

La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo a partir del desarrollo de la revolución industrial constituye un hito relevante en la historia de la humanidad, ya que obligó a que las sociedades se replanteasen progresivamente el rol de la mujer y, por sobre todo, el rol que debe cumplir el hombre en las tareas de cuidado y domésticas. Esta nueva realidad hizo eco también en las estructuras jurídicas, especialmente, en la rama del derecho destinada a regular las relaciones de trabajo. Esto último es significativo, si se considera que la normalidad de las relaciones laborales que tuvieron por base la normativa derivada de la cuestión social fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores.<sup>1</sup> Por consiguiente, el desafío ha sido reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de trato efectiva entre hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras. Esto último, cobra vigencia y visibilidad a partir del compromiso asumido a nivel mundial para materializar la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres, a partir de la ratificación de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer.<sup>2</sup>

Por tanto, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la reformulación de los roles de género frente al trabajo y la familia adquiere aristas de enorme relevancia social. Primero, porque dicen relación con el reconocimiento efectivo del derecho de las mujeres a poder desarrollarse en su dimensión laboral (y no sólo familiar o de cuidado) con igualdad de oportunidades que los hombres. Segundo, por el interés cada vez más significativo de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e igualitario sus responsabilidades familiares, lo que hoy resulta muy difícil al negarles el ordenamiento jurídico laboral prácticamente todo derecho en este sentido,<sup>3</sup> pese a que la legislación civil los reconoce como co-responsables del cuidado de sus hijos.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> En detalle: Caamaño Rojo, Eduardo, *Mujer, trabajo y Derecho*, editorial Thomson Reuters, Santiago, 2011.

<sup>2</sup> Relevante en este sentido es el artículo 5 de esta Convención, en virtud del cual: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.”

<sup>3</sup> Por cierto, el único derecho que se le reconoce al padre trabajador como tal es el permiso pagado de 5 días, consagrado en el artículo 195 inciso 2 del CdT:

<sup>4</sup> En efecto, el artículo 224 del Código Civil prescribe que: “Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de la crianza y educación de sus hijos.”

Sin perjuicio de lo anterior, el tema en análisis cobra vigencia, puesto que involucra también los intereses superiores de los niños y niñas,<sup>5</sup> quienes son titulares de derechos fundamentales, entre otros, el de poder recibir el cuidado, atención y cariño de su padre y de su madre,<sup>6</sup> lo que es dificultoso de materializar, si sus progenitores no tienen posibilidades concretas de conciliar trabajo y vida familiar. Además, desde una perspectiva más amplia, se debe tener en cuenta que las responsabilidades familiares comprenden también a adultos mayores, personas con discapacidad, enfermos crónicos y, en general, a cualquier persona que requiera el cuidado y asistencia de un integrante de su familia.<sup>7</sup> Esto último, es coincidente con el enfoque asumido por el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Chile, pero con su implementación aún pendiente.

Las transformaciones económicas y sociales del trabajo han puesto en evidencia que los sistemas jurídicos clásicos, inspirados en el impuesto paradigma “del hombre proveedor y la mujer cuidadora”, no han estado preparados para responder a las interrogantes que hoy representan los problemas derivados de la incidencia de la discriminación por causa de sexo y la demanda por conciliar la vida laboral y familiar con un enfoque de co-responsabilidad, todo lo cual ha llevado inexorablemente a tener que comenzar a rediseñar la legislación laboral. Así, entonces, ocurre que el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y la imperiosa necesidad de un número creciente de personas por armonizar su vida personal y familiar con el trabajo, ha significado que esta problemática haya salido de la esfera estrictamente privada para convertirse en un problema público relacionado con el bienestar de la familia.

Ante esta realidad, Chile se encuentra en el momento preciso para replantear el viejo pacto de producción y reproducción a partir del reconocimiento efectivo de la igualdad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia. Esta necesidad de cambio se torna a su vez impostergable, ya que nuestro país presenta bajos niveles de participación laboral femenina, lo que se vio agravado a causa de la pandemia.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> De conformidad con lo previsto por el artículo 222 inciso 2 del Código Civil: “La preocupación fundamental de los padres es el interés superior del hijo, para lo cual procurarán su mayor realización espiritual y material posible, y lo guiarán en el ejercicio de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana de modo conforme a la evolución de sus facultades.”

<sup>6</sup> Así se desprende del artículo 18 inciso 1 de la Convención de los Derechos del Niño, el cual dispone que: “Los Estados Parte pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.”

<sup>7</sup> Esta es la perspectiva que asume el Convenio N° 156 de la O.I.T. sobre trabajadores con responsabilidades familiares (ratificado por Chile), en cuyo artículo 1 inciso 2 se establece que: “Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.”

<sup>8</sup> “Antes de la crisis generada por la pandemia del Covid-19 nuestro país presentaba una brecha importante en la participación laboral femenina, situación que ha empeorado fuertemente en los últimos meses. En efecto, se ha retrocedido en al menos una década en la proporción de mujeres en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo, cayendo desde un 53% antes de la crisis a un 46% a marzo de 2021.” En este sentido: Corvera Vergara, María Teresa, Participación laboral femenina y recuperación pospandemia, Biblioteca Congreso Nacional, Minuta 25-21,26/04/2021, disponible en

De igual manera, cabe tener en cuenta, como lo releva la Directiva Europea 2019/1158, de fecha 20 de junio de 2019, sobre la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y cuidadores en su considerando 6º del preámbulo, que las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.<sup>9</sup>

Lo anterior, implica, entonces, evitar el desaprovechamiento de la fuerza laboral femenina, cada día más capacitada, puesto que para muchas mujeres la opción de trabajar o de ser madre se transforma en una alternativa irreconciliable. De igual forma, supone anticiparse al impacto que tendrán los cambios demográficos en un tiempo no tan lejano, por lo que urge, por tanto, asumir decisiones estratégicas que favorezcan el trabajo decente con corresponsabilidad social y un crecimiento con equidad de género.

## II. ESTADO ACTUAL DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN CHILE

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo chileno, subsisten deficiencias estructurales que no han podido solucionarse a través de reformas legales que han sido más bien parciales, las que se han limitado a reconocer la igualdad formal de hombres y mujeres, sin atacar las causas profundas que explican la subsistencia de la discriminación femenina.<sup>10</sup> En efecto, la regulación adoptada en materia de conciliación<sup>11</sup> se ha considerado una normativa marginal, cuyo sujeto destinatario, mayoritario, casi exclusivo, es la mujer trabajadora.

---

[https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwjYnMG-mT\\_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.bcn.cl%2Fobtienearchivo%3Fid%3Drepositorio%2F10221%2F32265%2F1%2FN\\_25\\_21\\_Participacion\\_laboral\\_femenina\\_y\\_recuperacion.pdf&psig=AOvVaw3XXq62gG6kY918gvii-E5k&ust=1687981564201300&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwjYnMG-mT_AhUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fwww.bcn.cl%2Fobtienearchivo%3Fid%3Drepositorio%2F10221%2F32265%2F1%2FN_25_21_Participacion_laboral_femenina_y_recuperacion.pdf&psig=AOvVaw3XXq62gG6kY918gvii-E5k&ust=1687981564201300&opi=89978449)

<sup>9</sup> A su vez, el considerando 10 de esta Directiva, establece que: “La conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo.”

<sup>10</sup> Véase: Caamaño Rojo, Eduardo, Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, en Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXXIII, Semestre II 2009, p. 175 s.

<sup>11</sup> Entenderemos la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, como aquel fenómeno consistente en compaginar diversas facetas de la vida de una persona, de forma que cada una de ellas se caracteriza por requerir de un determinado tiempo para poder ser desarrollada. La conciliación persigue el logro de un equilibrio entre los tiempos dedicados a aspectos tales como maternidad, tiempo de trabajo y los servicios públicos habilitados para la atención de personas dependientes. Siendo así, la expresión conciliación poco a poco discurre hacia una expresión más amplia - la de corresponsabilidad - que, como es sabido, pretende conseguir la igualdad plena de

Piénsese, por ejemplo, en los permisos de maternidad, donde el hombre tiene una participación marginal: permiso pagado de 5 días, versus las 12 de semanas de postnatal de la mujer<sup>12</sup> y el postnatal parental, que puede ser de 12 semanas a continuación del período postnatal, o de 18 semanas si se incorpora a media jornada. En relación con este último permiso, la legislación dispone que, si ambos padres son trabajadores, la madre podrá traspasar al padre las semanas que ésta indique, a partir de la séptima semana del mismo.<sup>13</sup> Con todo este posible traspaso, no constituye una vía efectiva para propiciar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre trabajadoras y trabajadores, pues para el padre es una mera expectativa y no un derecho.<sup>14</sup>

Luego, en el caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, la legislación prevé un derecho para la madre consistente en un permiso y subsidio. Nuevamente, en caso que ambos padres sean trabajadores, la legislación dispone que cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos.

En relación a la garantía de fuero laboral, se regula como un derecho de la trabajadora, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el permiso postnatal. El padre será titular de este derecho, cuando hace uso del permiso postnatal parental,<sup>15</sup> en el cual queda a elección de la madre el traspaso de algunas semanas, o bien, el padre podría tener derecho a fuero cuando la madre fallece en el parto o durante el período de permiso postnatal.<sup>16</sup>

Otro ejemplo de derecho de conciliación con un enfoque desde lo femenino, es la regulación del derecho a sala cuna, ya que, por un lado, es exigible para las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil y, de otro, su titularidad es exclusivamente para la

---

responsabilidades, derechos y deberes, entre ambos géneros. Pérez Campo, A., Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, España, N° 133, p. 39, citado por Rodríguez-Rico Roldán, Victoria, Organización del tiempo de trabajo y derecho a la conciliación en el ordenamiento jurídico español, en Monsalve Cuéllar, Martha (coordinadora), Género y no discriminación. Análisis transversal e interdisciplinar, Editorial Alderán, Granada, España, 2019, p. 237.

<sup>12</sup> Artículo 195 del Código del Trabajo.

<sup>13</sup> Artículo 197 bis del Código del Trabajo.

<sup>14</sup> Sobre la importancia de propiciar instancias de corresponsabilidad para el cuidado, la Directiva Europea 2019/1158 en su considerando 11º, plantea algo que resulta también aplicable a realidades como las de nuestro país. “El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación. Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.”

<sup>15</sup> Artículo 201 inciso 1º del Código del Trabajo.

<sup>16</sup> Artículo 195 inciso 3º del Código del Trabajo.

madre trabajadora.<sup>17</sup> Es decir, no es un derecho previsto para madres y padres. Finalmente, se consagra el denominado derecho de alimentación, cuya duración es de una hora al día, considerándose ese tiempo como trabajado. En el caso que ambos padres sean trabajadores, nuevamente el legislador entrega la titularidad preferente a la madre, señalando que ambos padres podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. El padre será titular directo de este derecho, únicamente cuando tuviera la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Incluso, llama la atención que una reforma reciente, la Ley N° 21.561 de 2023 sobre reducción de la jornada de trabajo, al momento de reconocer el derecho a las bandas horarias (nuevo artículo 27 del Código del Trabajo) mantiene la lógica del derecho preferente de la madre, al consagrar que si ambos padres son trabajadores, el derecho a ajustar la hora de ingreso con fines de conciliación de trabajo y familia, será de cualquiera de ellos, pero a elección de la madre.

En la actualidad, los únicos derechos de conciliación que reconocen al padre como cuidador son el permiso por nacimiento de 5 días (artículo 195 del Código del Trabajo), y el derecho a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias al año, en caso que la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de 18 años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.<sup>18</sup> Acá el legislador dispone que es un derecho del padre y la madre trabajadores, los que podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

En definitiva, es posible afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la conciliación de responsabilidades familiares con el trabajo está asociada a derechos de mujeres trabajadoras, con padres sin opciones efectivas de titularidad propia para asumir su parte en las labores de cuidado, en los términos que consagra el derecho de familia (artículo 224 del Código Civil), lo que pudo estimarse como una opción posible al comienzo de los cambios adoptados en esta materia a mediados de la década de los 90 del siglo pasado. Con todo, en la actualidad, ya no parece una opción aceptable, sobre todo porque la lógica de derechos exclusivos o preferentes de la madre trabajadora perpetúa los sesgos de género y profundiza la discriminación que sufre la mujer en el trabajo.

Bajo este escenario, se hace urgente una reforma sistémica que posibilite la reconstrucción del sistema tutelar de los trabajadores asentado en la premisa irreductible de la igualdad real entre hombres y mujeres. Refuerza esta necesidad, el compromiso que el país aún mantiene pendiente en orden a adecuar nuestro ordenamiento jurídico laboral al contenido esencial de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer y al Convenio N° 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

---

<sup>17</sup> Artículo 203 del Código del Trabajo.

<sup>18</sup> Artículo 199 del Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe destacar, como lo plantea con acierto Teresa Pérez del Río,<sup>19</sup> que la causa última de la situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo es el género, es decir, la asignación de los roles sociales en función del sexo de las personas y la desigual valoración de los mismos en un sistema económico de mercado. Al hombre le ha sido asignada tradicionalmente la función de producción, mientras que a la mujer se la ha venido obligando o incentivando, de formas más o menos sutiles según el momento histórico y la ideología dominante, a asumir la función de reproducción. Ello significa que el mundo del trabajo productivo, se ha considerado un mundo extraño para las mujeres y ha conducido a que la elaboración de las normas laborales se haya realizado tomando en consideración un modelo de trabajador masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares, en otras palabras, con disponibilidad absoluta y dedicado con exclusividad a su trabajo. Paralelamente, señala la misma autora, la asignación del rol reproductivo en exclusiva a las mujeres, y el correlativo reconocimiento de derechos de conciliación a estas prioritaria o exclusivamente, ha creado en los empleadores el prejuicio de que la mano de obra femenina resulta, de un lado menos productiva, precisamente debido a la necesidad que las mujeres tienen de compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares asignadas y, de otro lado, más cara debido al sobrecoste social que los derechos de conciliación reconocidos a estas suponen para las empresas.<sup>20</sup> Por consiguiente, si en realidad se asume como objetivo la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género en el empleo, se debe tener en cuenta que el camino para conseguirlo no es precisamente facilitar aún más a las mujeres la compatibilización de responsabilidades familiares y profesionales. Por el contrario, la única vía con efectividad real, es la ruptura del sistema tradicional de asignación de roles y la incorporación de la corresponsabilidad a las políticas de conciliación. En otras palabras, que las políticas para conciliar o compatibilizar vida laboral con la vida familiar, dejen de estar enfocadas desde la perspectiva de la mujer trabajadora, siendo transversales para todas aquellas personas trabajadoras que tengan responsabilidades de cuidado, sumado al rol activo que deben cumplir las empresas y el Estado. Sólo desde la corresponsabilidad, las mujeres podrán tener las mismas oportunidades laborales que los hombres y de esa manera disfrutar de un equilibrio sano entre vida laboral, familiar y personal.<sup>21</sup>

En el presente, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado en condiciones de igualdad real y efectiva es, en primer lugar y, ante todo, un imperativo democrático. De ahí que, la exigencia de equidad afecte pues y de lleno el desarrollo personal y profesional de la mitad de

---

<sup>19</sup> Pérez del Río, Teresa, La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad, en Cabeza Pereiro, Jaime y Fernández Docampo, Belén, (COORDINADORES), conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 51 s.

<sup>20</sup> En efecto, como lo señala acertadamente Conde-Pumpido, el acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las claves de la actividad femenina, por lo que las mujeres entran en la esfera productiva sin abandonar la esfera reproductiva. Por estas razones las responsabilidades familiares y, en concreto la maternidad, comienzan a tornarse en un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo. Véase: Conde-Pumpido, María Teresa, La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad, en Cuadernos de Derecho Judicial volumen XVII, 2006, Consejo General del Poder Judicial, España, p. 21-23. En igual sentido: Pérez-Beneyto, José, Jornada y conciliación del trabajo, en Cuadernos de Derecho Judicial, volumen XVII, 2006, Consejo General del Poder Judicial, España, p. 259.

<sup>21</sup> Informe UNAF, “Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19”, 2021, Unión de Asociaciones Familiares, pp. 9-10.

la población y a su independencia económica (salarios y pensiones), lo cual supone una condición necesaria para alcanzar mayores niveles de cohesión social.<sup>22</sup> Para lograr este objetivo, el Derecho del Trabajo y, en particular, nuestro ordenamiento jurídico laboral debe propender un cambio de roles de género para superar el viejo arquetipo de hombre proveedor y mujer cuidadora, para lo cual la respuesta pasa necesariamente por propiciar y reconocer el derecho a la conciliación de trabajo y vida familiar a trabajadores y trabajadoras, sin lo cual la corresponsabilidad en el cuidado consagrada en el artículo 224 del Código Civil se convierte en un espejismo.

Para generar un avance concreto y efectivo en la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo resulta fundamental, entonces, reconocer el derecho a la conciliación de trabajo como un derecho laboral y a propiciar las condiciones para su ejercicio, tanto en lo que respecta a la manera de ejercer los derechos de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares,<sup>23</sup> como por la acción colectiva de sindicatos y empresarios. Esto, sin perjuicio de acciones que salgan del ámbito estrictamente normativo o regulador de estas relaciones laborales, como podría y debiera ser la acción del Estado a través de políticas públicas.<sup>24</sup>

En último término, es la conciliación de trabajo y vida familiar, con un enfoque de corresponsabilidad y transversalidad<sup>25</sup> lo que logrará superar el estancamiento y concretar la anhelada igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo. Se trata de abandonar el cuestionable modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora, por uno nuevo, con una valoración de género centrada en la igualdad, lo que se traduciría en entender que tanto hombres y mujeres son proveedores y cuidadores y deben tener los derechos y oportunidades para realizarse en ambas dimensiones de sus vidas, favoreciendo el bienestar de niños y niñas o de cualquier otra persona que requiera de su asistencia y cuidado.

Dicho lo anterior, cobra importancia definir las vías de acción posibles para avanzar en la concreción de la conciliación de trabajo y familia con una perspectiva de co-responsabilidad. Para ello, es posible identificar acciones estatales, tanto en lo que respecta a políticas públicas como a reformas legales que permitan superar el viejo modelo de hombre proveedor y mujeres

---

<sup>22</sup> En este sentido: López Insua, Belén, El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo, ediciones Laborum, Murcia, España, 2017, p. 21.

<sup>23</sup> Así lo ha consagrado expresamente España en el artículo 44 de la Ley N°3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23 de marzo de 2007, en cuya virtud: “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”

<sup>24</sup> Esto es concordante con lo señalado en el Preámbulo de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer, en cuanto “(...)el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.”

<sup>25</sup> El principio de transversalidad o mainstraming conlleva una revisión crítica de la totalidad del ordenamiento jurídico, verificando si satisface, y en qué medida, las necesidades de las mujeres, de modo que, si las ignora totalmente o, aunque no las ignora, no las satisface adecuadamente, se deberá, para evitar la discriminación femenina, introducir la dimensión de género en la elaboración y en la aplicación de la totalidad del ordenamiento jurídico. López Insua, Belén, El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo ob. cit., p. 27.

cuidadoras. Asimismo, es posible identificar acciones desde las propias partes de la relación laboral, especialmente a partir de la negociación colectiva.<sup>26</sup>

En los siguientes acápite se estudiarán las medidas legislativas que han adoptado algunos países para permitir la conciliación de la vida laboral con las labores de cuidado, desde un enfoque corresponsable, es decir, no sólo visto desde las mujeres, sino que como una cuestión que involucra a padres y madres trabajadores, así como al Estado.

### III. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN; ANÁLISIS COMPARADO

En alguna etapa de nuestras vidas, todas las personas necesitamos cuidar y ser cuidados. Esa importante labor históricamente ha recaído en las mujeres, sacrificando para ello otros aspectos relevantes de su vida, como los estudios, carreras profesionales, empleos, así como su salud y bienestar. Como hemos advertido, el Derecho del Trabajo se ha construido bajo esa lógica, para lo cual, ha previsto una serie de derechos que tienen por objetivo posibilitar que la mujer trabajadora pueda seguir asumiendo estos roles de cuidado, no obstante sus responsabilidades laborales.

Dicha perspectiva ha sido una de las principales causas de la discriminación que vive la mujer en el trabajo, razón por la cual se ha propuesto un cambio de enfoque, de manera de remover los obstáculos que impiden el acceso y desarrollo igualitario de la mujer en el mundo del trabajo. Ese nuevo enfoque rompe con la idea de que hombres y mujeres tienen roles predefinidos, a raíz de lo cual, los denominados derechos de conciliación, corresponden a todas las personas trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado, y no sólo a las mujeres.

Se escogieron 6 países para efectuar un análisis sobre las políticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar/personal. El objetivo es, por un lado, conocer qué tipo de medidas se han adoptado en cada uno de esos países para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y, de otro, determinar si se ha incorporado el enfoque de la corresponsabilidad. Esto, teniendo en vista que la principal causa de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo dice relación con las responsabilidades familiares, puesto que son las mujeres las que deben interrumpir o alterar sus trayectorias laborales para hacerse cargo del cuidado de hijas/hijos o familiares con algún grado de dependencia. Lo anterior, es sin perjuicio de la percepción creciente de discriminación por parte de los varones trabajadores, quienes no cuentan con derechos laborales para asumir sus responsabilidades de cuidado.

Asimismo, tuvimos presente que las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras no se circunscriben a un momento específico, por ejemplo, el nacimiento de una hija/o, sino que es una necesidad cotidiana que se proyecta en el tiempo, razón por la cual este informe aborda las políticas vinculadas con fórmulas de trabajo flexible, que permiten a las personas trabajadoras

---

<sup>26</sup> Sobre la materia: Caamaño Rojo, Eduardo, La negociación colectiva como vía para la promoción de la conciliación de trabajo y vida familiar, en Arellano Ortiz, Pablo (editor), La discriminación en la legislación social chilena, Ediciones Universitarias de Valparaíso, Valparaíso, 2018, p. 55 s.

con responsabilidades familiares, continuar en el mercado de trabajo, bajo condiciones de trabajo diversas a las originalmente pactadas, para de ese modo facilitar sus necesidades de conciliación.<sup>27</sup>

Por consiguiente, la premisa fundamental es la determinación y promoción de medidas en favor de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales centradas en la corresponsabilidad de hombres y mujeres. En otras palabras, la sustitución definitiva del modelo de “hombre proveedor y mujer cuidadora” por el de “hombres y mujeres proveedores y cuidadores”.

Los países seleccionados fueron Portugal, España, Angola, Argentina, Uruguay y Polonia, en base al requerimiento que fuera formulado por la Subsecretaría del Trabajo.

La metodología utilizada consistió en la recopilación de la legislación pertinente de cada país, a partir de la cual se identificaron y sistematizaron las medidas de conciliación, realizando un análisis de las mismas a partir del estudio de doctrina.

Para efectos del análisis comparado, sistematizamos las diversas políticas de conciliación<sup>28</sup> y a partir de ellas fuimos analizando si los países seleccionados consagran o no la medida y en caso afirmativo, desarrollamos su regulación.

1. Adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo y en la modalidad de prestación de los servicios.

No es una tarea sencilla equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, sobre todo para las mujeres, las que siguen siendo las que mayoritariamente se hacen cargo de las mismas. Los factores que gatillan esta realidad son al menos dos: culturales, en cuanto a la asignación histórica de roles y, normativos, dado que la regulación diseñada para alcanzar este equilibrio, políticas de conciliación, ha puesto en el centro a la mujer como titular exclusiva o preferente de esas políticas, echándose de menos un enfoque desde la corresponsabilidad efectiva en la asunción de tareas de cuidado.

De ahí que para alcanzar dicho equilibrio, algunas legislaciones consagran el derecho a efectuar adaptaciones a la jornada de trabajo o a la forma de prestación de los servicios. Dentro de estas medidas se encuentran, por ejemplo, las jornadas de trabajo flexibles; los bancos de horas de libre disposición; cambios de turno; elección de períodos de vacaciones; distribución irregular de la jornada por causas familiares; trabajo a distancia y teletrabajo; cambios de centro o puestos de trabajo, entre otros. A continuación, analizaremos algunas de estas medidas.

1.1. El trabajo a distancia y teletrabajo como medida de conciliación

---

<sup>27</sup> Molero, 2019, p. 173.

<sup>28</sup> Dentro de las políticas de conciliación, se distinguen entre aquellas referidas a derechos de ausencia (régimen de permisos maternales, paternales, parentales, entre otros), y derechos de presencia, referidos especialmente a fórmulas de trabajo flexibles, que permiten a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares adaptar diversos aspectos del contrato de trabajo, tales como jornada, calendario laboral o el lugar de prestación de los servicios, para de ese modo hacer compatibles sus obligaciones laborales con sus necesidades particulares de cuidado.

El trabajo a distancia y el teletrabajo ha sido relevado como una herramienta para posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, principalmente por la flexibilidad horaria y la reducción de los tiempos de traslado que conlleva.<sup>29</sup>

Frente a estas ventajas, la doctrina también ha detectado riesgos desde la perspectiva de la conciliación. En primer lugar, en relación a la flexibilidad horaria, toda vez que esa mayor libertad en la gestión del tiempo (organizar libremente los tiempos de trabajo), pueden derivar en una prolongación de la jornada de trabajo y/o que el trabajo se realice en horarios inadecuados (madrugada, noche o fines de semana). En segundo lugar, el teletrabajo puede llegar a invadir todos los aspectos de la vida, generando dificultades para marcar una línea divisoria entre tiempo de trabajo y descanso, produciéndose una superposición de tareas<sup>30</sup> que puede derivar en situaciones de estrés para la persona trabajadora, sea por la culpabilidad de no atender de forma adecuada las tareas de cuidado o por la percepción de que se está teniendo un menor rendimiento en el trabajo. En tercer lugar, en caso que el teletrabajo se configure como una herramienta de conciliación, se corre el riesgo de que se sigan perpetuando los roles de género, ya que podrán ser las mujeres quienes mayoritariamente se acojan al mismo, reforzando el rol de cuidado que históricamente han asumido.<sup>31</sup>

En el caso español, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>32</sup> configura al trabajo a distancia y teletrabajo como una de las modalidades de adaptación de la jornada de trabajo o de la forma de prestación de los servicios con fines de conciliación. El objetivo es que las personas que deben asumir responsabilidades de cuidado no abandonen el mercado de trabajo, adaptando su jornada o la forma de prestación de los servicios para hacer compatible sus obligaciones laborales con las responsabilidades familiares.<sup>33</sup>

La redacción de la norma es la siguiente:

*“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su*

---

<sup>29</sup> En ese sentido, Cordero, 2021, p. 104 y Mella, 2017, p. 1.

<sup>30</sup> Mella, 2017, p. 1.

<sup>31</sup> Entre otros: Cordero, 2021, p. 105.

<sup>32</sup> Modificado por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

<sup>33</sup> López, 2022, p. 78.

*jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.*

De la norma transcrita se infiere, que para efectos de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo (en su duración o distribución), así como en la forma de prestación de los servicios, por ejemplo, el paso del trabajo presencial al trabajo a distancia.<sup>34</sup>

De esta manera, el primer aspecto a destacar de la regulación española es que este derecho a adaptar la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación de los servicios se reconoce transversalmente para madres y padres trabajadores, asumiendo el enfoque de la corresponsabilidad que hemos comentado anteriormente.

En cuanto a los sujetos causantes de este derecho, la doctrina sostiene que se trata de una delimitación extensa, que incorpora tanto a los hijos e hijas menores de 12 años,<sup>35</sup> como a los familiares o personas que vivan en el mismo hogar que el trabajador y que necesiten asistencia o cuidados especiales por un motivo médico grave, en concordancia con la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea. En otros términos, la titularidad del derecho recae sobre las personas trabajadoras que requieran de una medida adaptativa a fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.<sup>36</sup>

En relación a la solicitud de adaptación, la persona trabajadora debe indicar y acreditar las necesidades de conciliación que la justifican. Ahora bien, la doctrina ha sostenido que, a diferencia de otros derechos de conciliación previstos en el ET,<sup>37</sup> el legislador configuró el derecho a la adaptación como un derecho condicionado tanto a la valoración de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, como a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.<sup>38</sup>

Los términos de ejercicio del derecho deben ser pactados en la negociación colectiva. A falta de previsión convencional, se reenvía la regulación al pacto individual, diseñando un procedimiento de negociación que debe tener una duración máxima de 30 días. Finalizada la negociación directa, la empresa deberá comunicar por escrito su decisión, disponiendo de 3 opciones:

- a. Aceptar la petición
- b. Plantear una propuesta alternativa
- c. Negar la petición.

---

<sup>34</sup> Cordero, 2021, p. 109.

<sup>35</sup> E incluso mayores de esa edad, cuando tengan discapacidad o concurren condiciones objetivas que justifiquen la necesidad de conciliación. Cordero, 2021, p. 110.

<sup>36</sup> López, 2022, p. 79.

<sup>37</sup> Por ejemplo, la reducción de jornada, donde basta con acreditar el supuesto de hecho exigido por la norma — cuidado de hijos/as menores de 12 años—.

<sup>38</sup> Entre otros, Cordero, 2021, p. 112.

Si la empresa define negar la petición, debe motivar su decisión, indicando las razones objetivas que la sustentan. Al respecto, cobra relevancia el deber de negociar de buena fe, lo que implica que la empresa no podrá negarse sin dar cuenta de razones objetivas, así como tampoco, aludiendo a circunstancias organizativas o productivas genéricas.<sup>39</sup> Por ejemplo, en un caso donde la empresa alegó como fundamento a su negativa que en la misma no se ha implementado el teletrabajo, se resolvió que ello no constituía un obstáculo para aceptar la solicitud, siempre claro está, que el teletrabajo fuera materialmente posible en razón de la naturaleza de las funciones desarrolladas por la trabajadora.<sup>40</sup>

La doctrina ha advertido que el artículo 34.8 del ET no resuelve qué es lo que sucederá si la empresa se niega a negociar o no contesta la solicitud de adaptación presentada por la persona trabajadora. Frente a ello, se encuentran sentencias que resuelven que ello supone que la empresa acepta la propuesta<sup>41</sup> y, otras, en cambio, donde se ha adoptado una decisión intermedia: se acoge provisionalmente la solicitud de adaptación hasta que se cumplan los requisitos procedimentales por parte de la empresa, llevándose a cabo la negociación y entregándose una respuesta fundada.<sup>42</sup>

En síntesis, el legislador español incorpora el derecho a solicitar fórmulas flexibles de trabajo para que las personas trabajadoras puedan ocuparse de sus responsabilidades familiares, entre las cuales está el teletrabajo. Ahora bien, no fue configurado como un derecho automático y absoluto de la persona trabajadora, ya que ante la solicitud formulada y luego de verificado el plazo de negociación, el empleador puede dar una propuesta alternativa o denegar la solicitud, indicando las razones objetivas en las que se sustenta su decisión. Ante ello, el trabajador podrá recurrir a la vía judicial, con el riesgo, como ha advertido la doctrina, de un notable aumento de la litigiosidad en torno a esta cuestión.<sup>43</sup>

Por otro lado, si bien es un derecho establecido para los trabajadores en general (no sólo para la mujer), estudios han advertido que la mayoría de las peticiones de flexibilidad provienen de las mujeres,<sup>44</sup> generando el efecto perverso de perpetuar la tradicional asignación de roles de género.

Siguiendo con el análisis del teletrabajo como medida de conciliación, otro marco normativo analizado fue el de Angola. Este país, hasta hace poco, no contemplaba una regulación en su Ley General del Trabajo, por lo que se aplicaban las normas generales sobre el trabajo a domicilio (artículo 21). Con todo, esta situación luego de la aprobación del Decreto Presidencial N° 52/22 de 17 de febrero de 2022, O novo Regime do Exercício da Actividade Laboral em Regime de Teletrabalho, cambió profundamente.

En esta nueva normativa procuró hacerse cargo del acelerado proceso evolutivo de las formas y condiciones de desarrollo de la actividad laboral, recogiendo la experiencia de la pandemia, en la

---

<sup>39</sup> Cordero, 2021, p. 113.

<sup>40</sup> SJS núm. 3 de Cargos de 24 de julio de 2020, Sentencia núm. 119/2020.

<sup>41</sup> STSJ de Galicia de 5 de diciembre de 2019, recurso núm. 5209/2019.

<sup>42</sup> STS núm. 2 de León de 17 de febrero de 2020, Sentencia núm. 156/2020).

<sup>43</sup> López, 2022, p. 80.

<sup>44</sup> López, 2022, p. 81.

que quedó de manifiesto el vacío de legislación sobre esta materia. De acuerdo a esta nueva legislación, el teletrabajo puede ser ejercido en una de las siguientes modalidades: (a) teletrabajo en el domicilio del trabajador; (b) teletrabajo desde una oficina satélite; c) teletrabajo en un centro comunitario; (d) teletrabajo nómada, esto es aquel en el que el trabajador presta sus servicios desde distintos lugares.

Un aspecto destacable, es que la regla para adoptar cualquiera de estos esquemas de teletrabajo es el acuerdo entre empresa y trabajador. La propuesta de teletrabajo podrá surgir de la iniciativa de cualquiera de las partes, ya sea en caso de una nueva relación laboral, o bien, para modificar una relación laboral de carácter presencial ya existente, con lo cual se asemeja a la normativa chilena.

Entre los aspectos novedosos, en consonancia con la materia de este informe, se encuentra el reconocimiento de una serie de situaciones que le confieren al trabajador el derecho a teletrabajar, a saber: trabajadora embarazada, cuyo estado de salud lo justifique; trabajadores con responsabilidades familiares, en concreto, los responsables del cuidado de un hijo menor de 5 años o de un dependiente con discapacidad certificada o invalidez igual o superior al 60%; y el trabajador que se encuentre en estado de salud incompatible con el trabajo presencial, siempre que se acredite mediante documento expedido por un médico.

En los casos anteriores, el empleador no puede oponerse a la solicitud del trabajador si la prestación del servicio es compatible con las funciones y la entidad tiene recursos para este propósito. Para efectos de la ejecución del contrato, el empleador deberá proporcionar al teletrabajador los instrumentos necesarios para el desempeño de su trabajo. prestación, siendo éste último el responsable del deber de hacer un uso prudente de instrumentos mencionados y no dar mismo uso distinto del inherente al desempeño de su trabajo.<sup>45</sup>

En Polonia, situaciones de responsabilidades familiares de los trabajadores se encuentran reconocidas en su Código del Trabajo, luego de la modificación de fecha 27 de enero de 2023. Es así como se reconoce el derecho de trabajadoras embarazadas, de trabajadoras que prestan cuidados a un niño hasta la edad de 4 años, así como del trabajador a cargo de cuidar de otro miembro de la familia inmediata u otra persona de la familia del hogar común, con certificado de discapacidad o certificado de discapacidad importante, para realizar un trabajo a distancia, a menos que esto no sea posible debido a la organización del trabajo o al tipo de trabajo realizado por el trabajador.

Además, en dicho país se han realizado adecuaciones normativas por causa de la Directiva Europea sobre conciliación de trabajo y familia para permitir un uso más amplio de la organización flexible del trabajo destinada a aumentar los derechos para ajustar la la jornada de trabajo a las necesidades individuales. De esta manera, el teletrabajo, el horario de trabajo flexible y el trabajo a tiempo parcial se utilizarán más ampliamente para este fin y son opciones disponibles para los padres y madres trabajadores que cuidan a un niño de hasta 8 años y para los tutores que brindan cuidado o apoyo a un pariente o una persona que vive con el trabajador en el mismo hogar que requiere un cuidado o apoyo significativo para problemas graves. En

---

<sup>45</sup> Información disponible en:

[https://www.rvaangola.com/xms/files/03\\_Newsletters\\_Notas\\_Informativas/Angola\\_Regime\\_Juridico\\_do\\_Teletrabalho.pdf](https://www.rvaangola.com/xms/files/03_Newsletters_Notas_Informativas/Angola_Regime_Juridico_do_Teletrabalho.pdf)

todos estos casos, es posible que el empleador no dé lugar a las solicitudes de sus trabajadores, pero para ello debe justificarlo debidamente por escrito y comunicarlo a los trabajadores.

Se advierte, de esta manera como, por una vía similar a la que se propone en Chile, se busca conferir derechos laborales especiales con fines de adecuación de las condiciones de prestación de servicios con fines de conciliación de vida familiar y de responsabilidades laborales. En el caso polaco, el titular del derecho es el trabajador, quien debe solicitarlo al empleador y se reconoce un espacio para no acceder a los ajustes solicitados. Con todo, ese rechazo debe ser fundamentado y ser razonable en función de la relevancia del derecho y de las condiciones argumentadas y acreditadas por la persona trabajadora para requerir estos cambios.

Por otra parte, dentro de los sistemas comparados que resultan de interés para este informe, se ha señalado el caso de Alemania. Con todo, se debe hacer presente que los criterios de comparación no resultan sencillos, puesto que en dicho país las relaciones laborales se encuentran reguladas básicamente a través de los acuerdos colectivos sectoriales. Por lo tanto, el rol de la ley es más bien secundario, complementario, o bien, establece lineamientos generales de interés ciertas materias relevantes. Por lo mismo, no existe en Alemania un Código del Trabajo, sino que leyes laborales sobre determinadas materias, cuya aplicación en muchos casos varía según lo determinado por la negociación colectiva.<sup>46</sup>

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe señalar que Alemania no posee una regulación especial del teletrabajo, por lo tanto, si bien es una forma de empleo posible, requiere de un acuerdo de las partes, convenido de acuerdo a las reglas generales sobre el contrato de trabajo, sin perjuicio de la imposición de ciertas exigencias especiales al empleador en lo que respecta al lugar, instalaciones y medios conforme a los cuales debe desarrollarse el teletrabajo, con miras a asegurar la protección de los trabajadores como lo establece el §3 Arbeitsstättenverordnung.

En lo que respecta a la conciliación de trabajo y familia, no existe en Alemania una ley general sobre la materia, sin perjuicio de que existen normas generales referidas a la igualdad de trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG), de las que se puede concluir que el tema de las responsabilidades por concepto de cuidado no puede ser causa de discriminación hacia la persona que las asume. De configurarse un acto de discriminación existen medios de impugnación judicial y medidas de resarcimiento.

Un caso especial es el de la ley para la igualdad de trato de hombres y mujeres en la administración y en los tribunales federales (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleGG), en la que se consagra de manera especial el derecho a la conciliación de trabajo y vida familiar (§15 y §16), permitiendo a los funcionarios contar con horarios de trabajo que sean compatibles con la asunción de sus responsabilidades familiares, como a su vez, se les reconoce el derecho a solicitar, si las condiciones del servicio lo permiten, la prestación de sus servicios a tiempo parcial, a distancia o mediante teletrabajo. En este caso, la respuesta del servicio, en caso de ser negativa, debe ser siempre fundada.

Finalmente, entre los sistemas europeos considerados en el presente informe, merece una mención el caso de Portugal, país en el que se aprobó recientemente una reforma que consagró expresamente el derecho al teletrabajo con fines de conciliación de responsabilidades laborales

---

<sup>46</sup> En detalle: Hanau; Adomeit, 2005, p. 55 s.

y familiares. Este es el caso de la Ley 83/2021 que modificó el Código del Trabajo, a través de la cual, entre otras materias, se agregó el nuevo artículo 166 A.<sup>47</sup>

La norma citada, establece que los trabajadores con hijos de hasta 3 años tienen derecho a trabajar a distancia, cuando esto sea compatible con la actividad realizada y el empleador disponga de los recursos y medios para ello. Igualmente, a raíz de la modificación introducida por la ley N° 13/2023, el derecho al teletrabajo es conferido también a los trabajadores con hijos que, independientemente de la edad, tengan discapacidad, enfermedad crónica o enfermedad oncológica.

Además, este derecho puede ampliarse en favor de hijos e hijas de hasta los 8 años de edad en las siguientes situaciones:

- a) En los casos en que ambos progenitores reúnan las condiciones para teletrabajar, siempre que éste se realice por ambos y en períodos sucesivos de igual duración, dentro de un período de referencia máximo de doce meses;
- b) Familias monoparentales o situaciones en las que sólo uno de los progenitores cumple las condiciones para el ejercicio de la actividad en régimen de teletrabajo.

En estos casos, el empleador no puede oponerse a la solicitud del trabajador formulada conforme a los términos indicados. No obstante, este derecho no se reconoce a los trabajadores que presten servicios en microempresas.

La normativa referida resulta interesante, toda vez que está concebida en clave de corresponsabilidad y, en especial, en el caso que ambos progenitores puedan prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo, establece una fórmula de tiempo compartido, de manera sucesiva, dentro de un periodo de 12 meses. Esta solución es sin duda novedosa y merece ser destacada, ya que favorece la participación activa de ambos progenitores en las labores de cuidado. Claramente es una opción que apuesta por la igualdad de trato y por avanzar en la consagración de un modelo, en el que tanto hombres y mujeres son proveedores y cuidadores.

Por otra parte, la legislación laboral portuguesa también confiere un derecho para trabajar a distancia, por un período máximo de cuatro años consecutivos o discontinuos al trabajador reconocido como cuidador informal no principal, previa acreditación del mismo, de conformidad con la legislación aplicable, cuando sea compatible con la actividad desempeñada y el empleador cuente con recursos y medios para este fin.

En último término, con miras a resaltar la importancia de este nuevo derecho laboral, el artículo 166-A del Código del Trabajo portugués prescribe que la violación de las disposiciones de este artículo constituye una infracción grave.

En el caso uruguayo, en tanto, la ley N° 19.978 de 2021 que regula el teletrabajo, no contempla previsiones específicas para ser considerado como un derecho de conciliación, sea en términos generales o acotado, por ejemplo, al período de vacaciones escolares. No obstante lo anterior, este año, a propósito del aumento de casos de gripe, se modificaron las vacaciones escolares de

---

<sup>47</sup> Recientemente se introdujo una modificación a la ley en comento, por medio de la ley n° 13/2023, que entró en vigor el 1 de mayo de este año.

invierno, a raíz de lo cual, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recomendó a los empleadores públicos y privados facilitar a los trabajadores que tienen personas en edad escolar a su cargo, la posibilidad de realizar su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, siempre que sea compatible con sus tareas.<sup>48</sup>

Argentina tampoco prevé esta posibilidad de adaptación de los tiempos de trabajo o modalidad de prestación de los servicios con fines de conciliación. En efecto, la ley N° 27.555 que establece el régimen general del contrato de teletrabajo, no contiene alguna disposición que otorgue a las personas trabajadoras el derecho a cambiar la modalidad de prestación de sus servicios: de trabajo presencial a teletrabajo o trabajo híbrido. Únicamente, a propósito de los teletrabajadores, el artículo 6 de la ley les reconoce el derecho a tener horarios compatibles con sus tareas de cuidado y/o a interrumpir su jornada laboral cuando surja una necesidad de cuidado.<sup>49</sup> Se trata, por tanto, de un derecho exclusivo de las personas teletrabajadoras<sup>50</sup> y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica.

Ahora, si bien no hay una norma específica que reconozca el derecho a efectuar modificaciones en la modalidad de prestación de los servicios para fines de conciliación, un sector de la doctrina argentina estima que las personas trabajadoras pueden proponer modificaciones en su contrato de trabajo para alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Apoyan su tesis en teoría relacional del contrato de trabajo y la regulación de los contratos de larga duración que hace el derecho común (artículo 1011 del Código Civil). El principio que subyace a esa regulación es la permanencia o continuidad del contrato de larga duración, como el contrato de trabajo, para lo cual se consagra el deber de colaboración de las partes y la obligación de renegociar de buena fe cuando alguna de ellas intente su rescisión. A partir de lo anterior, las personas trabajadoras pueden acudir a esta norma para proponer al empleador renegociar de buena fe ciertas cláusulas del contrato de trabajo, que producto de los cambios que afectan a las personas en sus vidas, requieren ser modificadas.<sup>51</sup>

## 1.2. Reducción de jornada laboral, flexibilidad horaria y vacaciones

Las posibilidades de adaptación para compatibilizar el trabajo con la vida familiar/personal no se agotan en el cambio de la modalidad de prestación de los servicios: de presencial a trabajo a distancia o teletrabajo, sino que el abanico de ajustes es mucho más amplio.

En efecto, recordemos la redacción del artículo 34.8 del ET de los trabajadores de España. En él se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a adaptar la duración y distribución de la

---

<sup>48</sup><https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/comunicados/comunicado-prensa-del-mtss>

<sup>49</sup> La ley hace un reenvío a la negociación colectiva para que a través de ella se establezcan las pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

<sup>50</sup> Aspecto que ha sido criticado por la doctrina, al no consagrarse como un derecho tanto de teletrabajadores como de personas que trabajan presencialmente, ya que ambos pueden tener responsabilidades de cuidado. Se genera con ello una discriminación hacia quienes trabajan de forma presencial, al no contar con el derecho a interrumpir su jornada y/o disponer de sus horarios de forma unilateral para atender tareas de cuidado. En ese sentido, Piatti, 2021.

<sup>51</sup> Signorini, 2023, pp. 10-11.

jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación (incluido el trabajo a distancia), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se trata, por tanto, de una formulación amplia, que conlleva diversas formas de adaptación, como, por ejemplo, solicitar un turno fijo de trabajo (no variable) para poder asumir responsabilidades de cuidado o, solicitar no tener más turnos de trabajo nocturno o, adaptar el calendario laboral a las necesidades particulares de cuidado de la persona que trabaja.<sup>52</sup>

En cuanto a la reducción de jornada, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, establece un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres,<sup>53</sup> en los siguientes términos: “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”. El mismo derecho se confiere a la persona trabajadora que tenga el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que existan razones de edad, accidente o enfermedad, que impida que pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Igualmente, “el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años”.

En Uruguay, dada la relevancia de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo, para el análisis de las políticas de conciliación no sólo debemos atender a los textos normativos, sino que también a la regulación que establecen los actores sociales a nivel sectorial por medio de los Consejos de Salarios. Así por ejemplo, en el sector de la industria avícola, se establece un sistema de flexibilidad horaria cuando la trabajadora se reintegra de su licencia maternal y durante el período de lactancia. Asimismo, se establece que existirá prioridad para que las vacaciones anuales sean tomadas con posterioridad a la licencia paternal.<sup>54</sup>

En el caso de Angola, existe flexibilidad horaria para trabajadores con responsabilidades familiares. Es así como la Ley General del Trabajo brinda a los empleados flexibilidad en los horarios de trabajo, en caso de ser necesario. Durante el trabajo a tiempo parcial, el trabajador realiza la actividad por un período máximo de cinco horas en el período normal diurno y de cuatro horas en el período normal nocturno. El período de trabajo a tiempo parcial es por

---

<sup>52</sup> López, 2022, p. 80.

<sup>53</sup> Solo para el caso que 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empleador, por razones fundadas y objetivas, puede limitar su ejercicio simultáneo, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure a ambas personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación.

<sup>54</sup> Iglesias, Panizza y Zubillaga, p. 23.

acuerdo de las partes y debe constar por escrito. Ahora bien, la ocupación de trabajadores a tiempo parcial deberá, siempre que sea posible, facilitarse a los trabajadores con responsabilidades familiares, con capacidad laboral reducida y que cursen estudios en un establecimiento medio o de enseñanza superior. Para estos efectos, los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos y deberes, así como de las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores a tiempo completo, respetando siempre la proporcionalidad del trabajo realizado a efectos retributivos.

En caso de que un empleado tenga responsabilidades familiares, puede solicitar trabajar a tiempo parcial o trabajar en horario flexible, con la reducción salarial correspondiente (artículos 102, 244 y 249 de la Ley General del Trabajo (n.o 7/15, de 15 de junio de 2015).

### 1.3. Derecho a solicitar una modificación temporal de funciones

En Uruguay, la ley N° 17.215, en su artículo 1, consagra un derecho para las trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia, a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieran afectar la salud de la progenitora o del hijo. Ese cambio de funciones no puede implicar disminución o aumento de la remuneración de la trabajadora.

La doctrina destaca que se trata de un derecho que se extiende por todo el período que se acredite la lactancia, y que el riesgo que lo activa es de carácter amplio, ya que se refiere a la afectación de la salud de la progenitora o del hijo.<sup>55</sup>

### 1.2. Cambio de turno durante el embarazo y el puerperio

La Ley uruguaya N° 19.313, que regula el trabajo nocturno, consagra en su artículo 2, un derecho para la mujer grávida o que ha dado a luz, a que el empleador le asigne un horario de trabajo diurno, por su sola voluntad, hasta un año después del alumbramiento. Para que el ejercicio de este derecho no perjudique la remuneración de la trabajadora, se dispone que el cambio a jornada diurna no conlleva la pérdida de la compensación económica por trabajo nocturno.

## 2. Permisos o tiempo libre para el cuidado de personas dependientes

### 2.1. Subsidio parental para cuidados

En Uruguay, la ley N° 19.161, en su artículo 12, consagra un subsidio parental para el cuidado del recién nacido, que puede ser utilizado indistintamente por la madre y el padre y en forma alternada, que les permite reducir la jornada laboral, la que no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las 4 horas diarias. Este derecho se extiende desde la finalización del subsidio por maternidad hasta los 6 meses del hijo/a o 9 meses en casos especiales.

A través de los Consejos de Salarios, en el sector de Salud General y Servicios de Acompañantes, se complementa este subsidio con el abono por parte del empleador del 50% de la remuneración,

---

<sup>55</sup> Iglesias, 2022, p. 7.

a fin de que la trabajadora no realice laboral alguna hasta que el hijo/a cumple los 6 o 9 meses de edad, según corresponda.<sup>56</sup>

En el caso Alemán, existe una la ley que reconoce el derecho a un permiso y tiempo de cuidado (Pflegezeitgesetz), la que en su §1 señala como objetivo dotar a los empleados de una oportunidad de contar con tiempo para cuidar a parientes que requieran asistencia especial en su hogar y de esa mejorar sus oportunidades de conciliación de trabajo y familia. Para estos efectos, se les otorga un tiempo de hasta 10 días de trabajo frente a situaciones de cuidado que resulten urgentes o imprescindibles, por lo tanto, no para cualquier situación de cuidado que requieran las personas bajo su dependencia. Además, de acuerdo a esta ley la relación laboral se suspende y los empleados no tienen derecho a remuneración, sin perjuicio que puedan resultar aplicables prestaciones de seguridad social.

## 2.2. Licencia especial para los trabajadores con hijos/as con discapacidad

En el caso uruguayo se consagra el derecho a solicitar hasta 10 días anuales, con goce de sueldo, para acompañar a hijos/as con discapacidad a controles médicos.<sup>57</sup>

## 2.3. Licencia especial para trabajadores con familiares con discapacidad o enfermedad terminal

En Uruguay se consagra el derecho a una licencia especial de 96 horas al año, que pueden ser utilizados de forma continua o discontinua, para los trabajadores que tuviere familiares con discapacidad o enfermedad terminal<sup>58</sup> y que estuviesen a su cargo. De esas 96 horas, el empleador sólo estará obligado a remunerar hasta un máximo de 64 horas.<sup>59</sup>

## 2.4. Otras fórmulas de trabajo flexible

En el caso argentino se establecen opciones a favor de la mujer trabajadora que, teniendo un vínculo laboral vigente, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país. Estas opciones están reguladas en el artículo 183 de la ley de contrato de trabajo y se refieren a:

- a. Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b. Rescindir su contrato de trabajo con derecho a recibir una compensación por tiempo de servicio (legal o convencional);<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> Se refuerza el subsidio únicamente para las trabajadoras del sector que hagan uso del subsidio parental por cuidados que regula el art. 12 de la ley n° 19.161. Iglesias, Panizza y Zubillaga, p. 23.

<sup>57</sup> Artículo 10 de la ley N° 18.345 sobre licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada.

<sup>58</sup> Se entenderá por familiar del trabajador al padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubino y hermanos.

<sup>59</sup> Artículo 11 de la ley N° 18.345, sobre licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada.

<sup>60</sup> Para ejercer este derecho la trabajadora debe tener una antigüedad de 1 año en la empresa.

c. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.<sup>61</sup>

Terminado el período de excedencia, la trabajadora deberá reintegrarse a su puesto de trabajo, ante lo cual se confiere al empleador la potestad de disponer ese reintegro en el cargo de la misma categoría que tenía la trabajadora antes de hacer uso del mismo o en un cargo o empleo superior o inferior, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

En caso de no ser admitida, la trabajadora deberá ser indemnizada como si se tratara de un despido injustificado, salvo que el empleador demuestre la imposibilidad de contratarla, en cuyo caso se pagará una indemnización más limitada.

#### IV. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS

A partir de lo analizado en el presente informe, es posible destacar las siguientes conclusiones:

- El tema de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares<sup>62</sup> se ha instalado en el último tiempo como una problemática de actualidad, que trasciende el plano privado-familiar de las personas, poseyendo implicancias relevantes en el plano social, económico, laboral, cultural, entre otros. Por cierto, el tema es expresión de un cambio profundo que han experimentado las sociedades en el último tiempo, asociado a la incorporación masiva de las mujeres al trabajo, al cuestionamiento de los roles de género, al cambio en la forma y composición de las familias, a la disminución de la tasa de natalidad, al envejecimiento de la población, a la necesidad creciente de abordar el tema del cuidado desde una perspectiva integral, con dimensión pública y ya no sólo dependiente de las posibilidades personales y familiares, dado que las redes tradicionales de apoyo (miembros de la familia, trabajo de casa particular, por ejemplo), comienzan a disminuir o a volverse costosas. Se trata, por tanto, de una materia que requiere un tratamiento integral, con visión de Estado, asociada al diseño e implementación de políticas públicas, a la promoción del diálogo social y, en ciertos casos, a reformas legales, con el fin de eliminar estereotipos o restricciones que propician discriminación, así como con miras a proponer soluciones asociadas al reconocimiento de derechos para las personas cuidadoras.

- Desde una perspectiva jurídica, el tema de la conciliación de trabajo y familia se conecta directamente con el reconocimiento, promoción y tutela de los derechos fundamentales de las personas, en particular, con el derecho a la igualdad de trato efectiva entre hombres y mujeres, con la protección de la familia, con la protección de menores y adolescentes, así como con la protección que requieren personas dependientes en razón de su edad o estado de salud. Esta es la perspectiva que realza la Convención sobre Eliminación de Toda Forma de Discriminación en Contra de la Mujer, ratificada por Chile, la que obliga a los Estados a asumir acciones positivas, con miras a poner fin a toda forma de discriminación hacia la mujer, pero, al mismo tiempo, con el fin de promover la coresponsabilidad en el cuidado y el cambio de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género (artículo 5). Del mismo modo, propicia que los Estados asuman cambios en materia de protección a la maternidad con el fin de establecer un

---

<sup>61</sup> Este plazo de excedencia no se computa como tiempo de servicio. Además, se establece que para tener este derecho la trabajadora debe tener 1 año de antigüedad en la empresa.

<sup>62</sup> Como afirmó el Tribunal Constitucional español en la STC 3/2007, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral tienen una dimensión constitucional, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo, como desde la perspectiva del mandato de protección de la familia y de la infancia.

sistema equilibrado, con base en la corresponsabilidad de los progenitores (artículo 11). Desde una perspectiva similar, el Convenio N° 156 de la OIT, ratificado por Chile, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, procura reforzar el reconocimiento del derecho a la no discriminación en el empleo (Convenio N° 111, ratificado por Chile), bajo la premisa de que la asunción de responsabilidades familiares por trabajadoras o trabajadores puede ser un impedimento adicional que puede dificultar el acceso al trabajo o el derecho a contar con condiciones laborales equitativas. Desde esta mirada, también se debe considerar la incidencia de la Convención de los derechos del niño y de su imperativo para promover que ellos puedan recibir el cuidado directo de sus progenitores. Así, entonces, el imperativo asociado al reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales, debe ser un aliciente para que el país avance en estas materias con convicción y con mirada de futuro.

- Para el Derecho del Trabajo el tema objeto de este estudio es también un imperativo y refleja una deuda pendiente, aún no solucionada, con el fin de eliminar una forma de concebir y regular las relaciones laborales individuales, a partir de una consideración de sobrevaloración del trabajo masculino, producto de la asunción de un modelo de producción y reproducción centrado en el estereotipo de “hombre proveedor y mujer cuidadora”, acorde con las concepciones culturales y jurídicas existentes al momento de desarrollo inicial de esta rama del Derecho. Ahora bien, es efectivo que con el devenir de los años se han generado cambios positivos asociados al reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, “ciudadanía en la empresa”, así como a la consagración inicial de algunos derechos en favor de los padres trabajadores, los cuales, con todo, siguen teniendo un carácter derivativo y no implican titularidad propia como lo demanda la exigencia de corresponsabilidad, puesto que terminan dependiendo de la ausencia de la madre trabajadora, o bien, de una cesión del derecho por la titular del mismo que es la madre. Es evidente que desde esta premisa la legislación laboral, en especial en las normas asociadas a la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar, no están contribuyendo a generar un cambio relevante y efectivo, pues siguen ancladas en el modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora.

- En relación con lo anterior, es evidente, como lo procura el proyecto de ley sobre conciliación de responsabilidades laborales y familiares, avanzar a un estadio superior en estas materias. Por una parte, reconocer la corresponsabilidad como un principio rector del reconocimiento de derechos asociados a la maternidad y paternidad, en consonancia con el derecho de familia (artículo 224 del Código Civil), como asimismo, avanzar al reconocimiento de derechos que hagan posible establecer garantías para conciliar y ofrecer cuidados a niños y niñas mayores de 2 años (límite de protección de las normas de los artículos 194 a 208 del Código del Trabajo), incluyendo a otras personas dependientes que requieran de cuidados, como es el caso apremiante de adultos mayores o personas con discapacidad.

- En un sistema de relaciones laborales frágil como el chileno, el cual no ha sido capaz de superar las restricciones a la libertad sindical, sin las cuales no resulta posible propiciar una vía amplia, libre y flexible de regulación de las relaciones laborales a través de la acción directa de sindicatos y empresas en cualquier nivel de actividad laboral, la respuesta desde el ámbito legislativo sigue siendo necesaria. En efecto, ante la escasa cobertura de la negociación colectiva para la gran mayoría de las personas trabajadoras en el país, muchas de las cuales tienen necesidades no satisfechas de conciliación de trabajo y vida familiar, se requieren garantías y derechos desde la normativa laboral que posibiliten acuerdos con sus empleadores, en orden a poder contar con opciones de conciliación con corresponsabilidad, aprovechando particularmente, las ventajas que pueden proporcionar, si son bien utilizadas, las modalidades de

contratación laboral como el trabajo a tiempo parcial y, en especial, las formas de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo. Lo anterior, no excluye, naturalmente que, en los ámbitos en los que es posible el desarrollo de la negociación colectiva, se siga avanzando en estas materias, puesto que la normativa vigente (artículo 306 del Código del Trabajo) pone en evidencia que sindicatos y empleadores pueden negociar cualquier materia de interés, entre las que se destacan las vinculadas con la conciliación de trabajo y familia o la equidad de género. Desde esta perspectiva, y con el objeto de dotar a la negociación colectiva de mayor contenido y dinamismo, sería positivo que el actual proyecto que da origen a este informe, haga un reenvío a la negociación colectiva, para que a través de ella pueda concretarse con mayor vigor políticas de conciliación con un enfoque corresponsable.

- La experiencia de ajuste en el desarrollo de las relaciones laborales que impuso la pandemia permitió relevar la importancia del trabajo a distancia y del teletrabajo. Estas formas atípicas de contratación laboral, si son bien implementadas, si son expresión de acuerdos voluntarios y de ajustes que permitan disminuir la incidencia de algunos de sus riesgos (ausencia de contacto con compañeros de trabajo y aislamiento, tiempos excesivos de trabajo y desperfilamiento del derecho a descanso, por mencionar algunos) pueden ser una opción útil y valiosa para avanzar en la satisfacción de las necesidades de conciliación de trabajo y familia. Con todo, para ello es importante tener en consideración que los cambios en esta dirección no deben ser pensados en base al modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora, sino que con un enfoque amplio e igualitario hacia cualquier persona que trabaje. En otras palabras, no es un tema de interés exclusivo de mujeres trabajadoras, sino que de cualquier persona trabajadora, promoviendo el rol y la responsabilidad que también le cabe a los varones.

- El análisis de derecho comparado incluido en este estudio permite ilustrar los cambios que se propician en Chile, teniendo en especial consideración reglas destinadas a favorecer la corresponsabilidad, así como un uso equilibrado, ajustado y temporal de formas atípicas de contratación como el teletrabajo, en función de un objetivo superior como es el del reconocimiento del derecho a la conciliación de vida familiar y laboral, la concreción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, de manera especial, la protección de los niños y niñas, de adolescentes y de la familia.

- De esta manera, resulta positivo que el proyecto reconozca los derechos de conciliación de forma transversal, tanto para madres trabajadoras, como para padres trabajadores, ya que sólo desde ese enfoque, dichos derechos no tendrán el efecto perverso de perjudicar las trayectorias laborales de las mujeres ni sus posibilidades de incorporación al mercado laboral.

- Igualmente es positivo que el proyecto no centre las responsabilidades de cuidado en hijos e hijas, teniendo una visión más amplia, al incorporar a personas mayores o familiares en situación de discapacidad.

- En relación a la fórmula legal aprobada en la Comisión de Trabajo del Senado en orden a que sea el empleador quien deba ofrecer a la persona trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado la posibilidad de realizar sus funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se cambia la óptica prevista en el proyecto original, ya que, de ser un derecho conferido a la persona trabajadora, pasa a ser un deber empresarial. Ahora bien, esta obligación del empleador sólo se activará en caso que haya un requerimiento escrito de la persona trabajadora, por lo que debemos entender que de no mediar ese requerimiento, el empleador no tiene la obligación de efectuar el ofrecimiento de trabajo a distancia o teletrabajo a quienes trabajan bajo su dependencia y tienen responsabilidades de cuidado. Por ende, quien debe activar la solicitud será siempre la persona trabajadora. Por tal motivo, sería recomendable incluir una

norma con miras a que el empleador propicie relaciones laborales que sean compatibles con el principio de corresponsabilidad y la conciliación de las responsabilidades familiares.

Como propuestas se estima pertinente destacar las siguientes:

- a) La consagración del derecho a la conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral, así como el principio de corresponsabilidad de hombres y mujeres, con miras a reforzar el reconocimiento a la igualdad efectiva de trato.
- b) Fortalecer la valoración de formas atípicas de contratación laboral, a saber, trabajo a tiempo parcial, trabajo a distancia y teletrabajo, como opciones que pueden contribuir a la conciliación de trabajo y familia, promoviendo acuerdos individuales y colectivos que facilitan su uso voluntario, de carácter temporal o permanente y sin desmedro del debido reconocimiento a los derechos laborales de las personas trabajadoras que hagan uso de estas opciones de contratación con fines de conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares. En este sentido, la actual legislación laboral ya ofrece alternativas que pueden desarrollarse más con este fin, como es el trabajo a tiempo parcial con distribución flexible de jornada, así como el trabajo a distancia y el teletrabajo que posibilitan combinar periodos de trabajo presencial y remoto dentro de la respectiva jornada de trabajo.
- c) Asimismo, sería recomendable incorporar como alternativas de conciliación, no solo la modificación de la modalidad de prestación de los servicios, sino que también, la idea de flexibilidad horaria, reducción temporal de jornada, o ajustes en horarios o modalidad de prestación de servicios en períodos donde las responsabilidades de cuidado se intensifican: enfermedades de hijos/as; vacaciones escolares, entre otros. En otros términos, no agotar los ajustes necesarios para poder conciliar en el trabajo a distancia y teletrabajo.
- d) Promover el diálogo social entre el Estado y las organizaciones sindicales y de empleadores para el diseño de políticas públicas y acciones tanto en empresas del sector privado, como en la Administración del Estado, que favorezcan la conciliación de trabajo y familia y la corresponsabilidad, valorando la importancia social del cuidado y el derecho de las personas a recibirlo. De igual forma, revalorizar el rol de la negociación colectiva como una vía idónea, participativa y flexible para consensuar mecanismos de conciliación de trabajo y vida familiar acorde a la realidad de los ámbitos en que se desarrolle, tal como ya lo reconoce el artículo 306 inciso 2 del Código del Trabajo.
- e) Por otro lado, con el objeto que el teletrabajo no tenga un impacto negativo en materia de conciliación,<sup>63</sup> recomendamos lo siguiente:
  1. Que el establecimiento de flexibilidad horaria tenga límites claros, para evitar que esta se traduzca en jornadas de trabajo prolongadas o en horarios inadecuados, en especial, por la incidencia del artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo;
  2. Delimitación adecuada de los tiempos de trabajo y descanso, por medio de un adecuado registro horario y el reconocimiento del derecho a la desconexión;
  3. Privilegiar el trabajo híbrido, de manera que parte de la jornada de trabajo se desarrolle en las instalaciones de la empresa, para de esa manera evitar el aislamiento de la persona

---

<sup>63</sup> Entre otros, Cordero, 2021, pp. 106-107.

teletrabajadora, así como otras consecuencias negativas que se derivan de un trabajo 100% telemático;<sup>64</sup>

4. Igualdad de derechos entre las personas que trabajan en modalidad de teletrabajo y quienes lo hacen de forma presencial, especialmente en relación a los derechos de conciliación, ya que trabajo a distancia y conciliación no son sinónimos.

5. Fomento de la corresponsabilidad, generando políticas que incentiven tanto a hombres como a mujeres a utilizar esta herramienta de conciliación, a través de la negociación colectiva como de los planes de igualdad de las empresas.

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cordero Gordillo, Vanesa, “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, IUS Labor 2/2021.
2. Hanau, Peter; Adomeit, Klaus, *Arbeitsrecht*, 13ª edición, Luchterhand, Alemania, 2005.
3. Iglesias, Leticia; Panizza, Carolina y Zubillaga, Ignacio, “Regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos y laudos de los Consejos de Salarios”, en *Revista de la Facultad de Derecho*, 55, ene-jun 2023.
4. Iglesias Merrone, Leticia, “Mujeres y trabajo en Uruguay: panorama normativo hacia la igualdad sustantiva en el ámbito laboral”, en *Revista de la Facultad de Derecho (Esp. Perspectiva de Género y Derecho)*, 2022.
5. López Álvarez, María José, “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Femeris*, vol. 7 n° 2, 2022.
6. Mella Méndez, Lourdes, “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *IUS Laboral* 2/2017.
7. Molero Marañón, María Luisa, “Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI”, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones, Mujer en el futuro del trabajo*, núm. extraordinario, 2019.
8. Olaguibe, Luis y Olaguibe, José, “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”, *Prudentia Iuris* N° 91. 2021.
9. Piatti, Ana Carolina, “Presente y futuro del teletrabajo en la Argentina”, en *Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, n° 3, marzo 2021.
10. Signorini, Javier, “El necesario desarrollo del ius variandi de la persona que trabaja en el contrato relacional de trabajo”, en *Papeles del Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNL*, vol. 15 núm. 26, 2023.

---

<sup>64</sup> Esto producto de los riesgos que conlleva el aislamiento del trabajador. Mella, 2017, pp. 29-30.