

**CENTRASS**

CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



**Propuesta de  
Redefinición de los  
Instrumentos de  
Conciliación a fin de  
Garantizar el Derecho de  
Igualdad de Trato y de  
Oportunidades en el Empleo  
en Razón del Género**

COORDINA | **DRA. IRENE ROJAS MIÑO**

**CUADERNOS DE ANÁLISIS** LEGISLATIVO

**N° 3**

**MARZO 2026**



**CENTRASS**  
CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



# Propuesta de Redefinición de los Instrumentos de Conciliación a fin de Garantizar el Derecho de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo en Razón del Género

Coordina

Dra. Irene Rojas Miño

Autoras: Ma. Soledad Jofre Bustos  
Pamela Martínez Martínez  
Lucía Planet Sepúlveda  
Irene Rojas Miño

**N° 3**

MARZO 2026

*Presentación de Propuesta elaborada en el marco del Proyecto FONDECYT Regular N° 1230019*

### **Cuadernos de Análisis Legislativo N° 3**

Propuesta de redefinición de los instrumentos de conciliación a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género

Registro de Propiedad Intelectual: 2026-A-5739 // Versión Digital: ISBN: 978-956-329-211-4

CENTRASS

Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, CENTRASS  
Universidad de Talca

Coordina: Dra. Irene Rojas Miño

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>PRIMERA PARTE: Propuesta para la redefinición de medidas de conciliación y la perspectiva del tiempo de trabajo en las relaciones laborales.</b> Irene Rojas Miño	<b>7</b>
Presentación de la interrogante	7
A.- Consideraciones generales	7
(i). La configuración de las medidas de conciliación por causa de los cuidados que deben realizar las personas trabajadoras.	7
(ii). El análisis desde el Derecho comparado.	8
(iii). Las otras medidas en el logro del objetivo de la conciliación laboral.	9
B.- Las observaciones efectuadas y algunas medidas propuestas	10
1. La restrictiva diversidad de las categorías de medidas de conciliación y su necesaria ampliación.	10
2. El carácter ‘maternalista’ de las medidas de conciliación y su necesaria superación.	11
3. Las limitaciones subjetivas de las medidas de conciliación y la universalización de estas últimas.	12
4. Las limitaciones objetivas de las medidas de conciliación.	13
5. El carácter relativo de los derechos de adaptación de la jornada y la incorporación de formas de trabajo flexible que constituyan derechos para las personas trabajadoras que sean cuidadoras.	13
6. La falta de control de los tiempos de trabajo.	14
7. La improcedencia de la calificación general de la flexibilidad de los tiempos de trabajo como medida de conciliación trabajo y la necesaria identificación de la iniciativa de la flexibilidad.	15
<b>SEGUNDA PARTE: Propuesta de redefinición de medidas de conciliación de vida laboral y familiar en lo referido a los permisos maternales y paternales por nacimiento y adopción de hijos, y de cuidados por medida de protección.</b> Lucía Planet Sepúlveda	<b>16</b>
Presentación de la problemática	16
A.- Consideraciones generales.	18

<b>B.- Propuestas de redefinición de los permisos por nacimiento, adopción y medida de protección para progenitores o cuidadores.</b>	<b>21</b>
1. Titularidad individual de la licencia para cada progenitor o cuidador.	22
2. Intransferibilidad del permiso.	23
3. Período obligatorio para cada progenitor o cuidador.	24
4. Flexibilidad en las modalidades de utilización de la licencia y en la forma de distribución de las mismas entre los progenitores o cuidadores.	25
5. Equiparación de derechos entre progenitores o cuidadores.	26
6. Protección contra el despido para quienes son titulares del derecho o lo ejercen.	28
7. Regulación que atienda a supuestos específicos de cuidado de hijos o pupilos.	29
<b>C.- Temáticas pendientes que no fueron abordadas en el presente informe.</b>	<b>30</b>
<b>TERCERA PARTE: Propuesta para la redefinición del teletrabajo como medidas de conciliación de la vida familiar y personal en razón del género.</b>	<b>31</b>
Pamela Martínez Martínez	
<b>Presentación de la problemática</b>	<b>31</b>
<b>A.- Consideraciones generales</b>	<b>31</b>
1. Se requiere identificar las problemáticas de género que están asociadas a esta forma de trabajo.	31
2. Perspectiva comparada	33
3. La identificación de las concretas formas de teletrabajo que le permitirían ser un instrumento de conciliación.	34
<b>B.- Propuesta para que el teletrabajo opere como una herramienta de conciliación.</b>	<b>35</b>
1. Desde la perspectiva organizativa	35
2. Incorporación de determinados requisitos	36
3. Reconocimiento de concretas medidas de conciliación para el teletrabajo	36
<b>CUARTA PARTE: Propuesta para la redefinición de medidas de conciliación en relación con el trabajo doméstico remunerado.</b>	<b>37</b>
Ma. Soledad Jofre Bustos	
<b>Presentación de la problemática</b>	<b>37</b>
<b>A.- Consideraciones</b>	<b>37</b>
1. Particularidades del trabajo doméstico remunerado	37
2. Perspectiva comparada	38
3. Problemas respecto del ejercicio de mecanismos de conciliación	40
<b>B.- Propuestas</b>	<b>41</b>

## Introducción

Este informe presenta las propuestas para redefinición de los instrumentos de conciliación a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género, elaboradas en el marco de la ejecución del Proyecto Fondecyt Regular N° 1230019, “Redefinición de las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia en el sistema chileno, a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género” y en el que han participado cuatro académicas, todas profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>1</sup>

Dicho proyecto ha perseguido el objetivo de redefinir las medidas de conciliación jurídico laborales a fin de que estas concurren a posibilitar la igualdad de oportunidades en el empleo, desde la perspectiva de asegurarlo en razón del género; para ello, en base de los respectivos estudios realizados, los que en parte se reúnen en una publicación común titulada “La conciliación laboral y familiar en Chile”<sup>2</sup> – y que presentan los antecedentes requeridos para la explicación de esta propuesta, la que se ha elaborado en virtud de los institutos analizados, a saber (i) las medidas de conciliación y la perspectiva del tiempo de trabajo, (ii) los permisos maternales y paternales por nacimiento y adopción de hijos y por medida de protección, (iii) el teletrabajo como medida de conciliación de la vida familiar y personal en razón del género y (iv) las medidas de conciliación en relación con el trabajo doméstico remunerado.

De más está decir que los respectivos institutos que han sido objeto de estudio y, a la vez, las pertinentes propuestas presentadas, están estrechamente vinculados, por lo que algunos de ellos han sido aludidos en más de una sección; sin embargo, debe considerarse que las perspectivas de referencia son distintas, lo que se indica oportunamente.

De otra parte, si bien el punto de partida en esta investigación ha sido el de las ciencias jurídicas – particularmente el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social– se ha debido acudir a otras disciplinas de las ciencias sociales, tal como es la Sociología del Trabajo –que es la que más ha estudiado el tema objeto de estudio del proyecto de investigación precedente–, por lo que se han incorporado diversos conceptos que son novedosos en el ámbito del derecho, tal como, entre otros, el ‘piso de maternidad’ –el que alude a la política de conciliación que sólo atiende a la mujer por razones fisiológicas en cuanto son las mujeres quienes se embarazan–, el de ‘política maternalista’ –que atiende a las mujeres como únicos o principales titulares de las medidas de conciliación, dado que se definen los cuidados “como una responsabilidad femenina sin pretender reducir la brecha de género per se”, convirtiendo los cuidados “en responsabilidad exclusiva o principal de las mujeres”<sup>3</sup> – o de ‘la desfamiliarización de los cuidados’ –referidas a las medidas que se implementan a través de la corresponsabilidad social, a través de las cuales el Estado, además de las empresas y el sector privado, organizan y asumen el cuidado de las personas dependientes–.

---

1 Ma. Soledad Jofré Bustos, de Universidad de Talca, Pamela Martínez Martínez, de Universidad de Chile, Lucía Planet Sepúlveda, de Universidad de Chile, e Irene Rojas Miño, de Universidad de Talca.

2 La que, al mes de marzo de 2026 está en proceso de edición.

3 Blofield, Merike y Martínez, Juliana, 2014: “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, Revista CEPAL 114, Santiago de Chile, pp. 111-112.

Ahora bien, cabe señalar que el sistema chileno históricamente se ha centrado en la protección a la maternidad, lo que explica diversas medidas adoptadas al efecto y que se concentran en la mujer dado el estereotipo asociado al cuidado. Así, se garantizan medidas vinculadas al piso de maternidad, pero son limitadas las que implican la corresponsabilidad en los cuidados; no obstante, la reciente inclusión de estos conceptos en las leyes aprobadas que introducen declaraciones, sin instrumentos concretos que las viabilicen para alcanzar dicho estadio. En tal sentido, cabe destacar la de los principios de ‘parentalidad positiva’ y de ‘corresponsabilidad social’, los que, además, se han limitado a la sección normativa de ‘protección a la maternidad y la paternidad’ (Título II del Libro II del Código del Trabajo), en circunstancias de que los instrumentos de conciliación laboral y familiar involucran el entero sistema de relaciones laborales, en los que adquiere particular relevancia el de la ordenación de los tiempos de trabajo: por lo que tales principios deberían cubrir el sistema jurídico laboral en su integridad.

A partir de lo señalado, las líneas del proyecto de investigación efectuado se han centrado en evaluar críticamente los instrumentos jurídicos vigentes de conciliación de la vida personal y familiar que se identifican en el sistema normativo chileno, con el fin de valorar si ellos son suficientes y si cumplen con los objetivos propuestos de forma que con ellos se pueda alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres: En tal sentido, la propuesta que se plantea, constituyendo uno de los productos alcanzados en el marco de este proyecto, fue elaborada por el equipo investigador llegando a consenso en la mayoría de sus contenidos, salvo aquel relacionado con la Sección II, relativa a la equiparación de derechos entre progenitores o cuidadores, en lo referido al financiamiento y viabilidad inmediata por parte del estado de Chile.

A la vez, esta propuesta ha sido presentada a pares evaluadores, expertos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, quienes la han observado en diversas perspectivas y en sucesivos seminarios de trabajo realizados los días 6 y 13 de marzo de 2026. En tal sentido, agradecemos a dichos profesores –Dña. Catherina Guidi Moggia, Universidad Adolfo Ibáñez, Dña. Andrea Serrano España, Universidad de Chile, D. Alfredo Sierra Herrero, Universidad de Los Andes, y Dña. Karla Varas Marchant, P. Universidad Católica de Valparaíso– sus diversas observaciones, muchas de las cuales fueron acogidas, pero no todas ellas, por lo que las autoras de esta propuesta asumen en su totalidad la responsabilidad de sus contenidos.

Este estudio pretende aportar a la discusión académica y jurídica, respecto de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar y repensar su eficacia y su contribución para la consecución de la igualdad de género.

# Propuesta de Redefinición de los Instrumentos de Conciliación a fin de Garantizar el Derecho de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo en Razón del Género

**Irene Rojas Miño**

Sumario: Presentación. A. Consideraciones generales. B. Las medidas presentadas

## Presentación de la interrogante

Las preguntas planteadas son si las medidas de conciliación y la de regulación de los tiempos de trabajo en el ámbito de las relaciones de trabajo, como parte del sistema laboral chileno, se configuran como instrumentos aptos para el logro de la conciliación laboral y familiar<sup>4</sup> y de este modo garantizar la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo” y, consiguientemente, de la equidad de género. Para ello, previa observación del sistema de conciliación existente<sup>5</sup>, se identifican los cuestionamientos a la ordenación jurídica laboral sobre la materia y, a partir de los mismos, se plantean algunas medidas para el logro del objetivo de la conciliación laboral y familiar.

## A.- Consideraciones generales

A los efectos señalados, se efectúan tres consideraciones en el orden de las medidas de conciliación del y para el sistema chileno.

### (i). La configuración de las medidas de conciliación por causa de los cuidados que deben realizar las personas trabajadoras

A partir de la constatación de que el sistema chileno sí ha establecido medidas de conciliación, debe advertirse que estas no han sido definidas tras el objetivo de la equidad de género en el sentido señalado, sino que el de posibilitar que junto con posibilitar que las mujeres pudiesen trabajar remuneradamente, ellas también puedan realizar las labores de cuidado. En todo caso, por un largo período estas medidas estuvieron principalmente limitadas al ‘piso de la maternidad’, esto es sólo las que cubren el proceso de embarazo, recuperación del parto y cuidado de la niña o niño en sus primeras semanas de vida, las que se han definido en tiempos de ausencia laboral, junto con algunos derechos complementarios como son la prestación económica y la protección ante el despido; además, tales medidas se ampliaban al acceso a sala cuna en las empresas y la disponibilidad de tiempo para darles alimentos a las hijas

---

4 Asumiendo a estos efectos, un concepto general y relativamente consensuado de los que es conciliación laboral y familiar, como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes (DPPJ, Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, RAE)

5 En particular, Rojas Miño, Irene (2026), “Los instrumentos de conciliación y los tiempos de trabajo en las relaciones laborales”, en “La Conciliación Laboral y Familiar en Chile” (pendiente de publicación).

e hijos hasta que cumpliesen dos años de edad. Sólo a partir de la última década del siglo XX, las medidas de cuidado se han extendido en dos direcciones: de una parte, ampliando la protección incorporando otras personas –principalmente las niñas y niños y otras personas dependientes– y, de la otra, definiendo nuevas medidas de cuidados, sean estas nuevos derechos a ausencias laborales, como también de adaptación de la jornada y del lugar en que se presta el servicio: no obstante, la titularidad de estas medidas se ha mantenido mayoritariamente en la persona de la trabajadora o sólo se ha cedido en parte al trabajador. Sólo en el año 2023, el sistema jurídico ha incorporado el concepto de “conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en relación con las normas de protección a la maternidad y la paternidad<sup>6</sup>, estableciendo además los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y la paternidad; aunque “dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador”<sup>7</sup>. Sin embargo, la incorporación de este concepto se efectúa en la sección de las normas referidas a ‘protección a la maternidad y paternidad’, es decir el Título II del Libro II del Código del Trabajo, el que si bien integra a los diversos sectores en su aplicación, excluye varias de las medidas de adaptación de los tiempos y del lugar de la prestación de servicios, las que sí configurarían medidas de conciliación. De esta manera, pareciera constituir una vía errónea la vinculación de la conciliación con sólo a algunas de las medidas establecidas, las de la sección que originalmente estaba referida sólo a la protección de la maternidad en el ámbito de las relaciones de trabajo, excluyendo de esta manera varios de los instrumentos que precisamente cumplirían el objetivo de conciliación señalado.

## (ii). El análisis desde el Derecho comparado

Desde la perspectiva comparada, es cierto que hay diferencias entre los diversos sistemas en razón de los entornos geográficos en que se insertan, cuyas definiciones en materia de conciliación laboral y familiar, como también en otras materias de equidad de género –como es la de ‘igualdad salarial’ – presentan diferencias en su evolución histórica, a pesar del punto de partida común y que es la existencia de un sistema económico y cultural que en materia laboral ha diferenciado roles según el sexo de la persona en el marco de la familia tradicional y que han limitado el acceso de la mujer al trabajo remunerado. La particularidad es que en varios de estos sistemas las medidas adoptadas para alcanzar la conciliación se comienzan a adoptar desde varias décadas atrás, mostrando también tales medidas un progreso en su definición, tal como son, entre otras, la de transitar de medidas maternalistas a las de corresponsabilidad y de permisos intransferibles para alcanzar la equidad de género en el ámbito de las relaciones laborales.

Pero junto a ello, debe considerarse que estas medidas se adoptan en sistemas de relaciones laborales bastante diversos al chileno, tal como evidencian diversos antecedentes. Primero, la existencia de una comunidad jurídica internacional, como es la Unión Europea, la que en materia de equidad de género, incluida las de conciliación laboral y familiar, ha establecido medidas que vinculan a los diversos Estados que la integran. Segundo, la existencia de un sistema económico y social definido como “estado de bienestar”, y que corresponde a los de los países del norte de Europa, los que incorporan diversas dimensiones de las medidas adoptadas en materia de conciliación. Tercero, la relevancia que ocupa la negociación

---

6 Las que se establecen en el título II del Libro II del Código del Trabajo, que precisamente dice: “De la protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

7 Art. 194, incisos primero y segundo, Código del Trabajo.

colectiva en los mismos, incluido el sistema uruguayo, la que complementa diversas medidas de conciliación, como también la posibilidad de adoptar medidas de flexibilidad en la dimensión temporal de los permisos. Cuarto, la configuración de sistemas económicos y de relaciones laborales con altos niveles de estabilidad laboral –como son los de la Unión europea–, los que, entre otras medidas, limitan la temporabilidad laboral –cuya contratación alcanza un promedio de 13,6%<sup>8</sup> –, lo que permite en diversos sistemas el uso flexible de los tiempos de permiso parental.

### **(iii). Las otras medidas en el logro del objetivo de la conciliación laboral**

De otra parte, debe hacerse presente que varias de estas medidas están directamente vinculadas con otras que deban adaptarse en la dimensión de la regulación de las relaciones laborales en las materias que importan a efectos de la conciliación laboral y familiar, y que han sido objeto de estudios paralelos en esta investigación –tal como son las de permisos por nacimiento y del piso de la maternidad, la de flexibilidad respecto del lugar en donde se realiza la prestación de servicios y la de la contratación de servicios domésticos<sup>9</sup> –.

Sin embargo, las medidas de conciliación para el logro del objetivo indicado no se limitan al ámbito de las relaciones de trabajo, toda vez que importa el soporte del sistema para el otorgamiento de los cuidados requeridos a través de la corresponsabilidad del Estado como también del sector privado. En efecto, los sistemas de conciliación requieren estas medidas a fin de los cuidados requeridos por las personas dependientes sean realizadas por entidades calificadas, lo que permitiría que las personas puedan disponer de los tiempos para trabajar remuneradamente.

No obstante, los servicios de cuidados externos a las familias, que son los que corresponden a los de responsabilidad social, son limitados en el sistema chileno, a diferencia de los que muestran varios de los sistemas comparados que han sido parte de este estudio<sup>10</sup>. Así, respecto de los cuidados requeridos para las personas el sistema chileno establece doce años de enseñanza obligatoria, pero ello no cubre la etapa preescolar, aunque hay propuestas de alcanzar la sala cuna universal para los dos primeros años de vida y, además, se ha avanzado en la modernización de la educación parvularia, que es la que cubre el período entre la sala cuna y la educación escolar, pero el otorgamiento desde el Estado sigue siendo limitado a sectores más vulnerables de la población, como también lo es respecto del cuidado de personas mayores dependientes. En todo caso, en los últimos años se ha avanzado en la materia, como es a través del reconocimiento al derecho al cuidado<sup>11</sup> en la generación de un ‘Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados’<sup>12</sup>,

---

8 Véase datos de EUROSTAT, (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/temporary-employment?year=2023&country=EU#1>).

9 Las que son analizadas por Lucía Planet, Pamela Martínez y Ma. Soledad Jofré, respectivamente.

10 En este sentido véase Camila Cruz, “La desfamiliarización de los cuidados en Chile. Una medida de conciliación del trabajo y la familia”. Tesis de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca, enero de 2025.

11 Tal como se establece en el Proyecto de Ley sobre la materia presentado por el Ejecutivo con fecha 07 de junio de 2024 (Bolletín 16905-31), y que, a la fecha de 22 de enero de 2026, ya está aprobado por el Congreso Nacional.

12 De acuerdo con el mismo Proyecto de Ley señalado, por ahora no se definen nuevos servicios de cuidados, sino que, como se plantea en el Mensaje (p. 14), “...permitirá sistematizar la oferta de apoyos y cuidados existente, incorporar nueva oferta y contar con estándares de calidad de estos servicios e instituciones que puedan supervisar a quienes los entregan.”.

como también en el establecimiento de un acceso universal a la Sala Cuna<sup>13</sup>.

## **B.- Las observaciones efectuadas y algunas medidas propuestas**

De acuerdo con el estudio efectuado<sup>14</sup>, se presentan varias observaciones al sistema actual de regulación de los tiempos de trabajo en las relaciones laborales en la perspectiva de permitir la conciliación a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género. y se presentan siete medidas en perspectiva de redefinición de las medidas de conciliación a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género.

Varias de estas observaciones permiten plantear medidas específicas para su superación, sin embargo, otras de ellas apuntan a la estructura del sistema de conciliación, como del sistema de relaciones laborales, por lo que se requiere su consideración en la definición de instrumentos como el replanteamiento de la organización de las empresas y del trabajo al interior de ellas.

Estas observaciones y específicas medidas, en los casos que proceden, son las siguientes: (i) La restrictiva diversidad de las categorías de medidas de conciliación y su necesaria ampliación. (ii) El carácter ‘maternalista’ de las medidas de conciliación y su necesaria superación. (iii) Las limitaciones subjetivas de las medidas de conciliación y la universalización de estas últimas (iv) Las limitaciones objetivas de las medidas de conciliación (v) El carácter relativo de los derechos de adaptación de la jornada y la incorporación de formas de trabajo flexible que constituyan derechos para las personas trabajadoras que sean cuidadoras. (vi) La falta de control de los tiempos de trabajo y (vii). La improcedencia de la calificación general de la flexibilidad de los tiempos de trabajo como medida de conciliación trabajo y la necesaria identificación de la iniciativa de la flexibilidad.

### **1. La restrictiva diversidad de las categorías de medidas de conciliación y su necesaria ampliación**

Las medidas de conciliación que han sido adoptadas hasta ahora son de dos categorías: de una parte, la de carácter tradicional que es la de disponibilidad de ‘ausencias laborales’, la que en la mayoría de los casos es complementada con prestaciones pecuniarias y la protección ante el despido y, de la otra, la de reciente incorporación en los sistemas y que es la adaptación de la prestación de servicios ya sea en atención al lugar en que se efectúa<sup>15</sup> como en la jornada aplicable, pero tiene de particular su procedencia condicionada a la organización empresarial, por lo que constituye un ‘derecho relativo’. De esta manera, el sistema de relaciones laborales chileno desconoce una tercera categoría de medidas de conciliación y que la referida al control de los tiempos de trabajo por parte de la persona trabajadora y que es totalmente necesario para el objetivo de los cuidados de quienes dependen de las personas trabajadoras.

---

13 Materia que ha sido objeto de sucesivos proyectos de ley y de indicaciones sobre la materia, aunque a la fecha no existe un acuerdo definitivo.

14 En particular, Rojas Miño (2026, “Los instrumentos de conciliación y los tiempos de trabajo en las relaciones de trabajo”, ya citado).

15 Lo que es objeto de análisis por parte de la Profesora Pamela Martínez.

En efecto, como se ha señalado<sup>16</sup>, y más allá del cuidado de la misma persona trabajadora, es decir al ‘auto cuidado’, de manera específica, “los cuidados se definen como la atención de las necesidades cotidianas de las personas en situación de dependencia”<sup>17</sup> y, por consiguiente, se trata de actividades que plantean distintas demandas a las personas trabajadoras, las que pueden organizarse en tres tipos, a saber, (i) una urgencia en su ejecución, (ii) un requerimiento insoslayable para su otorgamiento o (iii) una organización previa de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado para la definición del momento de su ejecución; y esta noción la que importa a efectos de la definición de los instrumentos de conciliación laboral y familiar.

## 2. El carácter ‘maternalista’ de las medidas de conciliación y su necesaria superación

Más allá de las medidas del “piso de maternidad” –las que por motivos fisiológicos se relacionan con la mujer– las medidas de conciliación se definen en razón de los cuidados requeridos por las personas dependientes del entorno familiar; las que en el sistema chileno se han definido como derechos de mujeres o, excepcionalmente, de titularidad neutra, desconociendo el sistema chileno relaciones laborales que la conciliación laboral y familiar involucra tanto a hombres como a mujeres en las tareas de cuidado, en el camino de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo.

En este sentido, tales medidas son de carácter “maternalista”, las que refuerzan la noción “de que el cuidado de niños(as) es sobre todo una responsabilidad materna”<sup>18</sup>, con las consiguientes consecuencias que desfavorecen a las trabajadoras en el mercado laboral, tal como ha sucedido con los efectos del régimen jurídico de las salas cunas en las empresas, en cuanto limita la contratación de las mujeres<sup>19</sup>.

De otra parte, podría refutarse que esta calificación de las bases estaría cambiando, dada la apertura de las medidas respecto del titular del cuidado, en cuanto en algunos casos se plantea una posibilidad de traspaso al padre trabajador y, además, en una medida específica se plantea una titularidad neutra, es decir, sin definición del sexo del cuidador.

Sin embargo, esta nueva perspectiva normativa no garantiza la superación del concepto maternalista de la conciliación. Es cierto que se plantean posibilidades de traspaso del ejercicio del cuidado, pero estas no se han verificado en la realidad, tal como ha sucedido con el acceso al permiso parental establecido en el año 2011, en cuanto las cifras de la Superintendencia de Seguridad Social plantean que en promedio en el período de 2011 a 2019 sólo el 0,23% de los permisos ha sido traspasado<sup>20</sup>. De otra parte, la medida de

16 ROJAS MIÑO, Irene, 2026, “Los instrumentos de conciliación y los tiempos de trabajo en las relaciones de trabajo”, ya citado).

17 ARRIAGADA, Irma, 2021: “Crisis social y de la organización social de los cuidados en Chile”, en Estudios Sociales del Estado, Vol. 7, N° 1, p. 9.

18 Blofield, Merike y Martínez, Juliana, 2014: “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, ya citado, pp. 123.

19 Como constata el estudio de ESCOBAR et al. (2018, “Women and capital estimating substitution patterns using a size and gender-dependent childcare policy in Chile”, Working paper, (visto en: <https://www.dropbox.com/s/di4wbrq3k7t77fw/Draft9.pdf?dl=0>), en cuanto las empresas dejan de contratar mujeres para no incurrir en el umbral de número de trabajadoras respecto de que la ley laboral establece la obligación de otorgar el beneficio de la sala cuna.

20 BENVIN y OLMEDO (2020), “Descripción y evolución de los subsidios maternos: Una mirada al uso de los beneficios derivados de las modificaciones de la Ley N° 20.545”, Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, Unidad de Estudios y Estadísticas, Santiago de Chile.

conciliación de titularidad compartida es reciente —en cuanto sólo se estableció por la Ley 21.645 de 2023—, por lo que no se dispone de estudios sobre su eficacia. Sin embargo, dada la neutralidad de la misma y sin medidas de fomento del reparto de las responsabilidades familiares “inevitablemente promueve el mantenimiento de roles tradicionales”<sup>21</sup>.

### 3. Las limitaciones subjetivas de las medidas de conciliación y la universalización de estas últimas

Las medidas de conciliación laboral y familiar plantean diversas diferencias en su cobertura subjetiva, lo que responde a tres antecedentes: (i) la formalidad o no de la respectiva relación o actividad laboral que desempeña la persona trabajadora, (ii) el tamaño de la empresa y (iii) el régimen jurídico que se aplique en razón de su adscripción al sector privado o a la administración pública.

(i) Más allá de la autonomía o dependencia en el trabajo realizado, la falta de formalidad de la respectiva relación o actividad laboral que desempeña la persona trabajadora excluye de la aplicación de las medidas de conciliación, en cuanto la definición de las mismas sujeta a dicha formalidad la cobertura de los derechos de ausencia y varias de las respectivas prestaciones monetarias, aunque, como es sabido, en el sistema chileno el área de la seguridad social que financia tales prestaciones es de orden no contributivo, pero sujeta el acceso a las mismas a las oportunas cotizaciones en el régimen previsional. De esta manera, se excluye a un sector relevante de la población laboral, dado, de una parte, la situación de informalidad que se plantea, afectando en gran medida a un sector clave en la conciliación y que es el trabajo doméstico<sup>22</sup>, además de que la informalidad afecta particularmente a las mujeres, quienes presentan una mayor proporción de trabajos precarios<sup>23</sup>.

(ii) La definición del acceso al derecho según cuál sea el tamaño de la empresa, como es el beneficio de la sala cuna<sup>24</sup>.

(iii) La definición del acceso o el contenido del mismo según cual sea el régimen jurídico que se aplique a la persona trabajadora, en razón de su adscripción al sector privado o a la administración pública. En efecto, la diversidad de acceso a derechos de conciliación también se genera a partir de las diversas categorizaciones que efectúa el legislador respecto de los mismos, como son los de adaptación de la jornada de trabajo, los que sólo se reconocen a quienes laboren en el sector privado y de las empresas públicas.

Pero, además, también el contenido de algunos específicos derechos de prestaciones por ausencias laborales se modifica según cual sea el sector al que se adscribe la persona trabajadora, tal cual sucede con los subsidios de maternidad, en cuando que el monto equivalente a las remuneraciones no se ve afectado

---

21 BALLESTER (2011), “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea”, en Jaime Cabeza y Belén Fernández (directores), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos, Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 19.

22 Véase, sección elaborada por Ma. Soledad Jofré.

23 En efecto, de acuerdo con el Trimestre julio septiembre de 2025, la tasa de informalidad laboral alcanza el 26,2%, en circunstancia que la de las mujeres es de un 28,1% y la de los hombres un 24,8% (INE, Boletín Estadístico: Informalidad Laboral”, N° 32, 2025 (<https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2025/ene-informalidad-32.pdf>).

24 Además de que hasta pocos años atrás, se hacía depender del mismo criterio el derecho a dar alimentos a las hijas e hijos.

en el caso de quienes laboran en la función pública<sup>25</sup>.

Ciertamente, que la universalización de las medidas de conciliación depende del criterio de su limitación, respecto de los que, en algunos supuestos, se requiere de políticas públicas que van más allá de definiciones normativas, tal como sucede con el trabajo informal.

#### **4. Las limitaciones objetivas de las medidas de conciliación**

Es cierto que los derechos de conciliación existentes en Chile pueden ser considerados como limitados en la perspectiva del cumplimiento del objetivo de posibilitar el cuidado de las hijas e hijos y otras personas dependientes, ya sea por su supuesta limitada extensión en el tiempo –en especial si se les compara con sistemas comparados como son los de la Unión europea y, en especial la de los países nórdicos–, o la falta de flexibilidad en los usos de los permisos parentales.

Siendo varias las consideraciones que deben efectuarse, como es la categoría del derecho y de los instrumentos que definen su establecimiento y eficacia, tal como son los de adaptación de la jornada y el del control de los tiempos de trabajo, los que particularmente dependen de la forma en que se organizan las empresas y el trabajo al interior de ellas.

La discusión se ha planteado respecto de la extensión de uno de los derechos de conciliación y que es el de permiso parental. Sin perjuicio de la fundamentación de la demanda señalada, se presentan diversas observaciones a su procedencia. En primer lugar, la demanda ha sido planteada respecto a la extensión de este derecho en los términos actualmente vigente, es decir como política maternalista, en cuanto su titular es la madre trabajadora y subsidiariamente el padre trabajador, con los consiguiente efectos que ello presenta en el aumento de las dificultades de inserción de las mujeres en el mercado laboral; además de los costos personales que significan para la misma trabajadora estar fuera de dicho mercado por un tiempo prolongado. Pero además, y desde otra perspectiva, lo cierto es que esta definición pasa por una decisión de política pública, en la que debe ser considerado diversos elementos, como es la ausencia de un ‘estado de bienestar’ en nuestro medio y, a la vez, la de recursos limitados por parte del sistema, en cuanto, por lo demás este es un beneficio del área de la Seguridad Social no contributiva, es decir financiada por fondos del presupuesto nacional; por lo que en un marco de solidaridad procedería el destinarlos para la ampliación de derechos existentes a la mayor parte de la población, como es respecto de la sala cuna universal, tal como se ha se ha definido hasta ahora.

#### **5. El carácter relativo de los derechos de adaptación de la jornada y la incorporación de formas de trabajo flexible que constituyan derechos para las personas trabajadoras que sean cuidadoras**

Hasta ahora, las únicas formas de trabajo flexible para los cuidadores, más allá del trabajo a distancia<sup>26</sup>, son los derechos de adaptación de la jornada de trabajo, los que sólo tienen un carácter relativo. En efecto, las medidas de flexibilidad de la jornada que han sido incorporadas en los últimos años como vías

---

25 Véase Ley 20.891, de 2016, que “Perfecciona el permiso postnatal parental”.

26 Lo que es objeto de análisis por parte de la profesora Pamela Martínez.

de conciliación laboral y familiar, tal cual son las bandas horarias<sup>27</sup> y el cambio de jornada de trabajo con ocasión del periodo de vacaciones escolares, los respectivos derechos están condicionados a la naturaleza de la prestación de servicios y, en definitiva, a la organización del trabajo al interior de las empresas. Si bien el empleador estaría obligado a otorgar la medida, siempre que se cumplan las exigencias establecidas, su acceso está limitado a dicha organización del trabajo en la empresa<sup>28</sup>.

Más allá de estas formas de adaptación de la jornada, el sistema chileno desconoce otras fórmulas de trabajo flexible que sí operan en sistemas comparados, como es el permiso parental fraccionado en los primeros años de vida de la hija o hijo, como también la procedencia de suspensión del contrato de trabajo para destinarlo al cuidado, con el respectivo reconocimiento de los derechos de antigüedad y de reincorporación al mismo puesto de trabajo o uno similar; aunque la particularidades del mercado laboral plantearían dificultades en su establecimiento, tal cual es la alta temporalidad contractual existente en Chile<sup>29</sup>, la que incluso se extiende a la contratación indefinida<sup>30</sup>. En todo caso, estas medidas existentes en los sistemas comparados son favorecidas desde la autonomía colectiva, en sistema de alta prevalencia de dicha fuente del derecho.

## 6. La falta de control de los tiempos de trabajo

A pesar de la relevancia que plantea el sistema de organización de los tiempos de trabajo y del trabajo en sí mismo en el logro de la conciliación laboral y familiar, el sistema chileno desconoce el impacto de la flexibilidad laboral por iniciativa del empleador en las posibilidades de tal conciliación por parte de las personas trabajadoras. En efecto, el sistema de relaciones laborales junto con haber establecido diversos tipos de jornadas que dan respuestas a los requerimientos de las empresas, en los últimos años ha incorporado en forma paralela al reconocimiento de medidas de conciliación –tal como fue a través de la Ley 21.645, de 2023– medidas de flexibilidad de la jornada laboral, a través de la distribución de la misma por iniciativa del empleador, las que involucran la pérdida del control de los tiempos de trabajo y, por consiguiente, de no trabajo por parte de las personas trabajadoras, tal como sucede con el trabajo en turnos rotativos –en cuanto estos son “constantemente modificados unilateralmente por la empresa”, lo que genera la incertidumbre de cuál será la jornada concreta que será aplicada<sup>31</sup> – y en el sistema de distribución pactada de la jornada, estas últimas establecidas por Ley 21.561, también de 2023, y cuyo pacto original operaría a través de la autonomía individual, pero este permitiría al empleador imponer cualquiera de las cuatro distribuciones de jornada que se hubieren definido con la sola limitación de avisar con una

---

27 Art. 27, CT.

28 Véase, artículos 27, 152 quáter O bis y 152 quáter O ter, Código del Trabajo.

29 De acuerdo con los datos de la ENCLA 2023 (DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025): Décima Encuesta Laboral ENCLA, Informe de Resultados, Santiago de Chile) p.106. DT, p. 48), en el sector privado la temporalidad alcanza a un 22,5%,

30 Toda vez que la duración de los contratos indefinidos es bastante baja; así a noviembre de 2022 (ENCLA 2023 (DT, pp. 60 y ss),) un 48,3% de los contratos indefinidos tenía una duración inferior a tres años y un 17,3% una duración superior a 10 años.

31 Tal como muestran diversos estudios del sistema de relaciones laborales chilenos, como es la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo y un estudio de casos del Departamento de Estudios de dicha entidad (Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibáñez, Ibica y Vega, Humberto, “Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas”, Cuadernos de Investigación n° 22, Departamento de Estudios de la, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2004)

semana de anticipación—. La vigencia de tales medidas de flexibilidad por iniciativa del empleador impide la conciliación, en cuanto rompe con la certeza del inicio y término de los tiempos de trabajo, y, por ende, del control que toda persona requiere de los mismos, en particular para organizar su vida familiar y personal.

La interrogante que entonces surge es cómo se explicaría este estado de situación. Podría sostenerse que en el ámbito de las medidas específicas de conciliación se da cuenta de una posición en la evolución de los derechos de equidad de género en la que aún se presenta un vasto camino a transitar. Sin embargo, en la dimensión de la ordenación general de los tiempos de trabajo es que se constata tanto el total desconocimiento de su impacto en el logro de la conciliación, como la prevalencia de las medidas flexibilizadores por la autonomía empresarial.

Al respecto, en esta segunda perspectiva se debe analizar, además de la forma en que operan o que operarían las jornadas flexibles que se han identificado —particularmente la de distribución flexible por iniciativa del empleador—, en el marco del sistema de relaciones laborales que se ha construido en Chile, en cuanto no ha procedido por el natural fortalecimiento de los derechos de libertad sindical, sino que la vuelta a los orígenes de la imposición de las posiciones empresariales a través de la dispositivización de los mínimos legales.

Ciertamente que el desafío ante esta falta de control de los tiempos de trabajo es de carácter mayor, en cuanto requiere la intervención de la norma de flexibilidad laboral establecida a través de la Ley 21.561 y, en definitivas cuentas, de la revisión del sistema jurídico de la organización de los tiempos de trabajo.

## **7. La improcedencia de la calificación general de la flexibilidad de los tiempos de trabajo como medida de conciliación trabajo y la necesaria identificación de la iniciativa de la flexibilidad**

En tal sentido, debe advertirse la confusión conceptual que se presenta respecto a las medidas de flexibilidad laboral, al desconocerse que el grueso de ellas escasamente plantea el objetivo de la conciliación.

En efecto, debe observarse que las medidas de flexibilidad de los tiempos de trabajo tienen dos gestores, las de iniciativa del empleador y las de iniciativa del trabajador y sólo estas últimas se configuran con el objetivo de conciliación; salvo las que hipotéticamente sean de doble dirección, las que hasta ahora no se han implementado en el sistema chileno.

El grueso de las medidas de flexibilidad de los tiempos de trabajo operan por iniciativa del empleador, las que no consideran los intereses de los trabajadores y que, en muchos casos, plantea la pérdida del control de los tiempos de trabajo, tal como sucede con la modificación unilateral de los turnos de trabajo y con la distribución pactada de la jornada a través de la autonomía individual.

Por su parte, la persona trabajadora tiene acceso a la adaptación de la jornada de trabajo en los marcos señalados, el que sólo constituye un derecho relativo, pues está sujeto a la definición del puesto de trabajo y a la organización del trabajo y de la empresa.

# Propuesta de Redefinición de Medidas de Conciliación de Vida Laboral y Familiar en lo Referido a los Permisos Maternales y Paternales por Nacimiento y Adopción de Hijos, y de Cuidados por Medida de Protección.

**Lucía Planet Sepúlveda**

Sumario: Presentación. A. Consideraciones generales. B. Las medidas presentadas. C. Temáticas pendientes que no fueron abordadas en el presente informe.

## Presentación de la problemática<sup>32</sup>

A propósito del cuidado personal de los progenitores, el principio de corresponsabilidad contenido en el Código Civil<sup>33</sup>, regula que ambos “participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos”, lo que se condice con el principio de parentalidad positiva contenido en el Código del Trabajo y que refiere a los verbos cuidar, proteger y educar<sup>34</sup> a los hijos por parte de sus progenitores. La corresponsabilidad parental no solo contribuye a satisfacer el derecho de los hijos de ser cuidados por ambos progenitores, y de los padres por acceder a sus cuidados, sino que además permite que la conciliación sea un medio para alcanzar el auténtico fin de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo<sup>35</sup>.

En Chile, se regula un permiso por nacimiento o adopción de hijos de titularidad exclusiva del padre o progenitor no gestante, que corresponde a cinco días de ausencia al trabajo, pagados por el empleador<sup>36</sup>.

Por otra parte, se regulan permisos de prenatal, de postnatal y de postnatal parental (estas dos últimas, biológicas o adoptivas) que facilitan la alternancia de los tiempos dedicados al cuidado de la familia con los

32 Cabe realizar algunas precisiones sobre el presente informe: a) se reiteran algunas de las ideas expuestas en las publicaciones efectuadas en el marco de esta investigación, correspondiente a PLANET SEPÚLVEDA, Lucía (2025): “Titularidad de licencias maternales en Chile: ¿Una barrera para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo?”, en: Revista Pro Jure (Vol. N°65), y al capítulo de libro denominado “Conciliación de vida laboral y familiar por medio de licencias por nacimiento y adopción de hijas e hijos” (en prensa); b) en el desarrollo del capítulo se utiliza la expresión hijos, tanto para referirse a hijos como a hijas; c) Se utilizará en este apartado y en los siguientes la expresión madre, entendiéndose que comprende al progenitor gestante independiente de su sexo registral, y la expresión padre, referido al progenitor no gestante, conforme se regula en el artículo 207 ter del Código del Trabajo.

33 Incorporado por medio de la Ley 20.680 de 2013.

34 De conformidad al artículo 194 del Código del Trabajo.

35 PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (2014): “La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea”, en: Anuario Jurídico y Económico Escurialense (XLVII), p.169.

36 Regulado en el artículo 195 del Código del Trabajo.

tiempos dedicados al trabajo<sup>37</sup> de sus titulares, y que tienen aparejado la protección de su puesto de trabajo<sup>38</sup> para quienes las detentan. Al efecto, se regula que mientras se goza de la respectiva licencia, la relación de trabajo se encuentra suspendida<sup>39</sup>, regulándose el pago de prestaciones por parte del régimen no contributivo de la Seguridad Social<sup>40</sup>, aunque bajo el cumplimiento de determinados requisitos de índole previsional.

Sin embargo, la configuración jurídica de los permisos que el ordenamiento jurídico regula a causa del nacimiento y adopción de hijos o por medida de protección<sup>41</sup>, no permite alcanzar la corresponsabilidad parental en los cuidados de los hijos o pupilos, lo que a su vez, impide que puedan constituirse como una medida de conciliación que posibilite alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo. En ese sentido, se releva el efecto negativo colateral de la norma laboral que regula los permisos bajo un estereotipo de género de mujer cuidadora principal de la familia y que favorece la existencia de brechas de género en el país, y la deficiencia y falta de incentivos de utilización para que los padres utilicen las escasas y breves posibilidades de cuidados de hijos y pupilos que la legislación les confiere<sup>42</sup>.

Precisamente las causas que explican la marginal utilización de los permisos por parte de los hombres, dicen relación con la i) la imposibilidad de gozar de un subsidio equivalente a la integridad de la remuneración, con la existencia de un tope en el sector privado para el pago de las prestaciones de seguridad social<sup>43</sup> en un país que tiene brecha remuneracional que posiciona al hombre como quien suele tener los ingresos más altos de la familia; ii) la superposición del tiempo recomendado de lactancia materna con la extensión

---

37 BLOFIELD Y MARTÍNEZ (2014): “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, ya citado, p.109.

38 Al respecto, el fuero corresponde a la institución que exige a la parte empleadora el solicitar una autorización judicial para poner término a la relación laboral de quien lo detenta y solo por determinadas causales de despido. Se regula en el artículo 174 del Código del Trabajo. Por otra parte, el artículo 2 del Código del Trabajo en una enumeración que no es taxativa, menciona expresamente la maternidad como un atributo protegido contra la discriminación.

39 ROJAS (2015): Derecho del Trabajo Derecho individual del trabajo (Chile, Thomson Reuters), p.375.

40 Se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía regulado en el DFL 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. También se regula aquella prestación económica para la licencia por enfermedad del hijo menor de un año regulada en el artículo 199 del Código del Trabajo.

41 Los de adopción y medida de protección de conformidad al artículo 200 del Código del Trabajo.

42 Además del permiso individual que tiene el padre por nacimiento o adopción de hijo de cinco días, de cargo del empleador, aquel puede acceder a un permiso que tiene aparejado prestaciones económicas de cargo de la Seguridad Social: tratándose del padre biológico, solo en un segundo período del permiso postnatal parental (desde la semana séptima de su inicio) por medio de la posibilidad de transferencia de la madre al padre. La titularidad de las licencias de postnatal y primer período de postnatal parental son de carácter exclusivo de la madre trabajadora o progenitora gestante. Las otras posibilidades que contemplan al padre aluden a los permisos subsidiarios cuando la madre fallece o le es conferido a aquel el cuidado personal por sentencia judicial del hijo; y tratándose del padre adoptivo, véase en este capítulo el apartado sobre titularidad neutral por adopción o medida de protección.

43 BEDREGAL, Paula (2011): “Extensión del postnatal: algunos puntos críticos”, en: Apuntes legislativos Observatorio de iniciativas legislativas (N° 9), p.5.

de la licencia<sup>44</sup>; iii) la regulación legal de transferibilidad de la licencia<sup>45</sup>; iv) así como también los aspectos culturales que reproducen estereotipos de género<sup>46</sup>, que pueden estar siendo promovidos por la misma legislación en lo que respecta a la perpetuación del rol de mujer cuidadora principal de la familia.

## A.- Consideraciones generales

Exacerba la necesidad de alcanzar la igualdad de género en estas materias, la existencia de brechas de género en el país que se intensifican por los cuidados atribuidos a la maternidad, y la incongruencia que existe entre la explicitación de principios consagrados en el Código del Trabajo que promueven la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ausencia de un correlato normativo que la favorezca en la regulación de permisos a causa del nacimiento, adopción de hijos o medida de protección.

En lo que respecta a las brechas de género, el estereotipo de género de mujer cuidadora genera una desigualdad que es estructural<sup>47</sup> en las relaciones de trabajo de las mujeres, pues aquellas tratan de acceder al mercado de trabajo y de permanecer en aquel sopesando desde un inicio el dedicarse en mayor extensión de tiempo al cuidado de la familia y asumen una mayor carga global de trabajo<sup>48</sup>, la desvalorización de aquel trabajo<sup>49</sup> y la merma en su autonomía y oportunidades<sup>50</sup>.

La tasa de participación laboral femenina en Chile es la más baja de los países que pertenecen a la OCDE<sup>51</sup>. Las cifras recogidas dan cuenta que casi un tercio de las mujeres que no labora, no lo hace por dedicarse de forma permanente a cuidados de otras personas<sup>52</sup>. Las madres con hijos menores de 14 años presentan

---

44 LUPICA, Carina (2015): Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile (Santiago, CEPAL. Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega), p.40.

45 LUPICA, (2015), Ob.cit, p.40.

46 Sobre las barreras culturales para utilización del permiso, véase LUPICA, (2015), Ob.cit, p.39.

47 Eduardo Caamaño ha denominado pecado original a la concepción parcial y restringida del rol de la mujer en la sociedad que presenta la regulación laboral. CAAMAÑO, Eduardo (2014): "La discriminación laboral y el 'pecado original' del derecho del trabajo", en: Revista Pensamiento Americano, (Vol.7, N°13), p.14. Sobre la conceptualización de la discriminación estructural y su relación con la alteridad del sujeto mujeres en la regulación jurídica, véase: IRIARTE RIVAS, Claudia (2025): "Una aproximación conceptual a la noción de discriminación estructural recepcionada en la Convención Belém do Pará" en: Claudia Iriarte y Rita Lages (coordinadoras), Derechos humanos, discriminación y grupos vulnerables (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp.83-109.

48 Las mujeres en Chile tienen una carga global de trabajo superior a la de los hombres, pues dedican más horas al trabajo doméstico y de cuidados. Al respecto, véase: INE, (sitio web, 2015): Encuesta nacional sobre uso del tiempo, ENUT. Disponible en: <[https://historico-amu.ine.cl/enut/files/principales\\_resultados/documento\\_resultados\\_ENUT.pdf](https://historico-amu.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf)> [visitado el 12/10/2025]; INE (2025), Informe de principales resultados II Encuesta nacional sobre uso del tiempo, p.22. AGUILAR NOVOA, Omar (2024): Desigualdades de género en el uso del tiempo en parejas trabajadoras. Cuaderno de Investigación N° 68 (Santiago, Dirección del Trabajo), pp.17-38.

49 OIT Y PNUD (2009): Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. (Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), p.77.

50 CEPAL (2025): Observatorio Demográfico América Latina y el Caribe, p.9.

51 OCDE (2021): Igualdad de Género en Chile. Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado (París, OECD), p.9.

52 ONU MUJERES (2023): Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados (Chile), p.14.

bajas tasas de empleo<sup>53</sup>, y una vez que la trabajadora es madre, tiene disposición a retirarse de la fuerza de trabajo, a lo menos temporalmente<sup>54</sup>. A ello se suma que se les expulsa del mercado de trabajo, cuando la causa para no proporcionarles trabajo proviene de su caracterización como cuidadoras responsables principales de los hijos<sup>55</sup>.

La maternidad y el cuidado de los hijos acentúa brechas de género que afectan negativamente a las mujeres cuando no existe un enfoque de género en la normativa o en el diseño de las políticas de conciliación de vida laboral y familiar. Se pone de manifiesto en los fenómenos de segregación horizontal<sup>56</sup> y vertical<sup>57</sup>, en la penalización de su remuneración<sup>58</sup>, así como en el hecho de que la maternidad corresponde a la principal causa de acoso laboral sexista<sup>59</sup> en el trabajo lo que también puede determinar el término discriminatorio de sus relaciones de trabajo<sup>60</sup>.

En cuanto a la incongruencia entre la explicitación de principios consagrados en el Código del Trabajo (sobre conciliación de vida laboral y familiar, de forma parentalmente corresponsable, y promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo) y la ausencia de un correlato normativo que los materialice en las instituciones de permisos por nacimiento y adopción de hijos, cabe afirmar que por medio de los principios incorporados al Código del Trabajo a partir del año 2024<sup>61</sup>, correspondiente a la protección a la maternidad y a la paternidad, la corresponsabilidad social y la parentalidad positiva<sup>62</sup>, más el de perspectiva de género en el apartado de normas comunes<sup>63</sup>, se han modelado los tradicionales

---

53 OCDE (2021), Ob. cit, pp.20-21 y p.27.

54 OCDE (2021), Ob. cit, p.20.

55 MORAGA CONTRERAS, Claudia (2011): "Otra mirada al impacto de la Ley N° 20.545 que establece el permiso parental en Chile", en: Revista Lan Harremanak (N° 25), p.362.

56 BLOFIELD Y MARTÍNEZ (2014), Ob. cit, p.111.

57 CEPAL (2025), Ob.cit, p.90.

58 Por todos, los estudios de la premio Nobel de economía Claudia Goldin. GOLDIN, Claudia. KERR, Sari Pekkala. OLIVETTI, Claudia. (2024): "The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle", en: Oxford Open Economics(N°3), pp.i323–i334.

59 CASAS BECERRA, Lidia (2023): "La tutela de derechos fundamentales: estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile", en: Revista de Derecho Valdivia (Vol. XXXVI, N° 2), pp.163-185.

60 Especialmente una vez que ha expirado la protección del fuero maternal. RIQUELME GIAGNONI, Verónica (2011): "¿La maternidad castigada? discriminación y malos tratos" en: Aporte al Debate (N° 25), p.45.

61 Por medio de la Ley 21.645 publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 2023, con vigencia a partir del 29 de enero de 2024.

62 Corresponden a principios de carácter específico, destinados a regir únicamente al título II del Libro II en donde se encuentran las normas sobre protección de maternidad y paternidad.

63 De conformidad al artículo 2 del Código del Trabajo, "...que (...) implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo...". Incorporado por la Ley 21.643, denominada Ley Karin, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024.

bienes jurídicos perseguidos por las instituciones de licencias maternales y permisos por nacimiento<sup>64</sup>, lo que importa seguir protegiendo aquellos previstos en la oportunidad de su instauración, pero dando ahora también promoción a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo. Reactualización de bienes jurídicos que se protegen por medio de las instituciones reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, en el cual se encuentran los permisos por nacimiento y adopción de hijos. Sin embargo, a partir de la incorporación de tales principios en el Código del Trabajo no se ha efectuado ninguna modificación normativa sobre la institución de permisos maternales y paternal por nacimiento y adopción de hijos.

En esta propuesta se sostiene que se torna necesario efectuar una redefinición normativa de los referidos permisos por nacimiento, adopción de hijos y medida de protección, a fin de fomentar la corresponsabilidad parental y con ello distribuir equitativamente los cuidados de los hijos y pupilos entre los progenitores y cuidadores, con miras de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

La regulación nacional de los permisos por nacimiento y adopción de hijos y por cuidados por medida de protección contiene características que requieren de una modificación normativa para efectos de poder convertirse en una medida de conciliación que pueda promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, que de acuerdo con el estudio efectuado<sup>65</sup>, corresponden a: (i) la desproporción existente entre la extensión de permisos postnatales de titularidad exclusiva o preferente de la madre respecto del permiso paternal por nacimiento o adopción de hijos; (ii) la titularidad de permisos postnatales exclusiva o preferente de la madre biológica; (iii) la titularidad neutral alternativa por adopción o medida de protección que no es utilizada por los hombres y cuya regulación de fuero desincentiva la utilización por parte de los padres adoptivos; (iv) deficiencia y falta de incentivos de utilización para los padres y cuidadores hombres en el uso de permisos por nacimiento, adopción de hijos y medida de protección; (v) la diferencia o falta de regulación en supuestos específicos de cuidados por nacimiento, adopción y medida de protección.

Gran parte de las características señaladas y presentes en el ordenamiento nacional dan cuenta de los estereotipos de género presentes al momento de legislar, que escogen a la mujer trabajadora como la responsable principal de los cuidados de la familia, excluyendo al padre de aquellos cuidados o relegándolos a un cuidado accesorio o marginal. Por medio de aquellas características se genera en la normativa laboral que regula los permisos por nacimiento, adopción y medida de protección un efecto perverso de la norma

---

64 Que principalmente atendieron a la protección de los hijos y recuperación física de la madre. Al respecto véase CASAS BECERRA, Lidia Y VALENZUELA RIVERA, Ester (2012): "Protección a la maternidad: Una historia entre los derechos de la infancia y los derechos de las trabajadoras", en: Revista de Derecho Valdivia (Vol. XXV, N° 1), p.98.

65 Correspondientes a PLANET (2025), Ob. cit, y al capítulo de libro denominado "Conciliación de vida laboral y familiar por medio de licencias por nacimiento y adopción de hijas e hijos" (en prensa).

o efecto negativo colateral<sup>66</sup>, en la perpetuación del estereotipo de género.

En el referido estudio, se utilizó la perspectiva comparada europea para efectos de revisar cómo otros ordenamientos jurídicos han abordado la problemática inserta en la regulación de los permisos por nacimiento y adopción de hijos en lo que respecta a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

## **B.- Propuestas de redefinición de los permisos por nacimiento, adopción y medida de protección para progenitores o cuidadores**

El objetivo de la propuesta apunta a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo tras la gestación o adopción de un hijo o cuidados por medida de protección, propiciando la corresponsabilidad parental por medio de la institución de los permisos por nacimiento, adopción y medida de protección, colaborando a morigerar las brechas de género que se acentúan por la maternidad, y que dicen relación tanto con el acceso al trabajo como en las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras. Adicionalmente, mediante instituciones que permiten la corresponsabilidad parental, se hace efectivo el derecho de los propios padres e hijos, de poder cuidar y ser cuidados por ambos progenitores respectivamente, así como para erradicar el estereotipo de género de mujer cuidadora y de hombre proveedor contenido en la norma laboral como en la sociedad, es decir, alzarse en un motor de cambio cultural y como una política con enfoque de género transformativas<sup>67 68</sup>.

Todo lo anterior, permite armonizar los principios enunciados en el título II del Libro II del Código del Trabajo con el contenido de dicho título, en lo que respecta a permisos por nacimiento y adopción de hijos y medida de protección.

Las propuestas de modificación normativa que permiten redefinir la actual regulación sobre permiso de prenatal, postnatal, postnatal parental y permiso por nacimiento o adopción del padre de cinco días importan sustituir el modelo maternalista que presenta su configuración actual.

Las propuestas inciden en la modificación de permisos por nacimiento y adopción de hijos, y permiso por otorgamiento de medida de protección, a fin de incorporar activamente al padre o cuidador hombre en los cuidados del recién nacido, adoptado o pupilo, y aluden a: (i) la titularidad individual de los permisos

---

66 Precisamente a aquellos efectos no deseados por aquella que, en el caso de las referidas a la protección de la maternidad, corresponden al impacto que generan en el acceso al trabajo de las mujeres y en su trayectoria laboral. En ese sentido los autores (CAAMAÑO, Eduardo (2009): “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 (II, XXXIII), p.181; PLANET SEPÚLVEDA, Lucía (2023): “Los derechos de no discriminación y de conciliación laboral en el proyecto constitucional de 2022: dos aliados en pos de la igualdad sustantiva”. En: El Trabajo en el proyecto Constitucional de 2022, Irene Rojas (coordinadora), Tirant Lo Blanch, pp.195-198).

67 De acuerdo a la terminología utilizada por la profesora Carmen Castro. CASTRO, Carmen (2016): “Potencialidad género-transformativa de las políticas públicas. El caso de los permisos por nacimiento en Europa”, en: Atlánticas: Revista Internacional de Estudios Feministas (Nº1), p.137.

68 Adicionalmente se releva que propiciar la repartición equitativa de los cuidados de los recién nacidos puede tener efectos positivos en los índices de tasas de fecundidad. En Chile precisamente corresponde a la más baja de los países latinoamericanos, de 1,14 hijos por mujer. CEPAL (2025). Ob.cit, p.28 y 94.

para cada progenitor o cuidador; (ii) intransferibilidad del permiso entre progenitores o cuidadores; (iii) flexibilidad en las modalidades de utilización del permiso y en la forma de distribución de las mismas entre los progenitores o cuidadores; (iv) equiparación de la extensión de los permisos entre progenitores o cuidadores; (v) naturaleza obligatoria del permiso; (vi) protección contra el despido del titular del permiso o de quienes lo ejercen; (vii) atender a los supuestos específicos de cuidado de hijos o pupilos; (viii) Adicionalmente, se releva la necesidad de efectuar una revisión de la actual regulación sobre acceso, base de cálculo y otorgamiento de subsidios vinculados a los aludidos permisos, en atención a las dificultades que se observaron -en el estudio que motiva esta propuesta- en el pago de los mismos en diversos supuestos, pero que correspondió a una temática que no se abordó en el presente informe y que requiere de una investigación adicional.

Un estudio sobre los permisos por nacimiento, adopción, acogimiento y guarda para fines de adopción en España, que son de carácter individual para cada progenitor, ha dado cuenta que los cambios en el diseño que ha tenido el ordenamiento jurídico español en lo que refiere a permisos por nacimiento (actualmente de 19 semanas para cada progenitor<sup>69</sup>) han incrementado su utilización por parte de los progenitores, de un 60,8% del total de los padres en el año 2016 hasta un 73,4% en el año 2022, destacándose como elementos esenciales de los permisos sus características de igualdad, intransferibilidad y la remuneración al 100%<sup>70</sup>.

## 1. Titularidad individual de la licencia para cada progenitor o cuidador

La primera propuesta consiste en considerar un permiso por nacimiento, adopción y cuidados por medida de protección que sea individual y autónomo para el padre.

La opción legislativa de no considerar al padre como titular autónomo de un permiso de postnatal ni de postnatal parental ha sido sinónimo de ausencia de corresponsabilidad parental durante el período que aquellos permisos cubren tras el parto, destacando que si bien existe un permiso de cinco días para los padres, aquel no se ha considerado como una medida de conciliación que favorezca la corresponsabilidad ni la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Las escasas cifras de utilización por parte de hombres incluso en aquellos permisos postnatales por adopción o medida de protección que se formulan con titularidad neutral (a modo de ejemplo, solo un 5,5% de los hombres utiliza el postnatal en caso de adopción de un hijo en contraste con el 94,5% de mujeres<sup>71</sup>), también releva que la formulación de una titularidad neutral para ambos progenitores no es garantía de una distribución equitativa de los cuidados de los hijos o de su carácter corresponsable y releva la necesidad de un derecho individual y autónomo para cada progenitor.

Precisamente por ello parte de la doctrina sostiene que las titularidades de permisos por nacimiento de hijos o para su cuidado de carácter neutral y sin incentivos para el reparto de los cuidados, mantiene el reparto de

69 De conformidad al Decreto-Ley 9/2025 de 29 de julio de 2025 (España). Cabe destacar que solo la madre podría iniciarlo antes del parto, hasta cuatro semanas.

70 RECIO et al. (2024), p.7.

71 DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021): Novena Encuesta Laboral ENCLA, Informe de Resultados, Santiago de Chile. p.106.

roles de género<sup>72</sup>, o que más bien esa supuesta elección de los progenitores sobre quien ejerce el derecho, corresponde en realidad a un tipo de supuesto de transferibilidad del ordenamiento<sup>73</sup>, con los defectos que tiene la misma en la perpetuación de cuidados en las mujeres y sus dificultades para materializar la corresponsabilidad parental<sup>74</sup>.

Tal y como sucede en los ordenamientos jurídicos europeos revisados la individualidad del derecho de licencias por nacimiento y adopción de hijos contribuye a que se alcance la corresponsabilidad parental<sup>75</sup>, pues abre la vía, actualmente cerrada en el ordenamiento jurídico nacional, para que los padres puedan participar en el cuidado de sus hijos o pupilos.

En consecuencia, la propuesta contempla que cada progenitor o cuidador tenga un permiso por nacimiento, adopción o medida de protección de carácter individual (autónomo respecto del otro cuidador), cuya extensión en el tiempo se aborda en los próximos apartados.

## 2. Intransferibilidad del permiso

La segunda propuesta consiste en que la totalidad del permiso individual por nacimiento, adopción o por medida de protección para cada progenitor o para cada cuidador, sea de carácter intransferible entre progenitores o cuidadores, esto es, un permiso que no pueda cederse al otro progenitor o cuidador, aún cuando el primero no la utilice.

Actualmente, el acotado período en el cual se contempla una posibilidad de goce de permiso de postnatal parental para el padre, con carácter derivado, transferido o cedido (correspondiente al segundo período del postnatal parental) y cuando su hijo tiene aproximadamente cuatro meses y medio de edad, corresponde a una ficción de avances parciales para la igualdad entre mujeres y hombres<sup>76</sup>, que se confirma con la constante de 0,20% de utilización por parte de hombres<sup>77</sup>. En efecto, el problema radica en que la titularidad transferible de las licencias maternas, finalmente no permite la transferencia al padre y continúa siendo ejercido por sus titulares madres, con los efectos en las dinámicas familiares y mercado de trabajo<sup>78</sup> ya revisadas. Como se mencionó en el apartado anterior, los períodos transferibles de los permisos por

---

72 BALLESTER PASTOR, María Amparo (2011), “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea”, ya citado, p.19.

73 CASTRO, Carmen Y PAZOS, María (2012): “Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos por maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento responsable?”, en: Papeles de Trabajo (Nº9), p.10.

74 En ese sentido (PÉREZ DEL RÍO, Teresa (2011): “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad”, en: Jaime Cabeza y Belén Fernández (coordinadores), Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos (Valencia, Tirant lo Blanch), p.59; LUPICA (2015), Ob.cit, p.36).

75 RECIO et al. (2024), p.10.

76 Como parte de la doctrina ha calificado la transferibilidad de las licencias maternas. CASTRO (2016), Ob.cit, p.115.

77 Considerando los años 2001 a 2024. SUSESO (sitio web, 2024) Subsidio por permiso postnatal parental agrupado por sexo de la beneficiaria/o y año y Subsidio por permiso postnatal parental traspasados agrupados por año. Disponible en: <<https://www.suseso.cl/608/w3-article-686379.html>> [visitado el 12/09/2025].

78 RECIO et al. (2024), p.30.

nacimiento o adopción o por medida de protección, decantan en su utilización final y mayoritaria por parte de las madres o mujeres cuidadoras.

La combinación de un derecho individual e intransferible para el padre podría contribuir a superar las cifras que se tienen en Chile, incluso cuando la madre ha fallecido y la titularidad del derecho pasa en forma subsidiaria al padre, en los cuales se advierte que no son mayoritariamente los hombres quienes hacen uso del derecho en aquel supuesto, sino más bien otras mujeres que tienen asignado el cuidado personal (por ejemplo, abuelas), pues solo un 20,1% de los varones lo ejerce en contraste con un 79,9% de mujeres<sup>79</sup>.

La intransferibilidad de las licencias por nacimiento de hijos se ha considerado una de las características que contribuye significativamente a la utilización por parte de los padres en los ordenamientos jurídicos europeos revisados, en los cuales se han contemplado períodos mínimos de intransferibilidad.

### 3. Período obligatorio para cada progenitor o cuidador

La tercera propuesta consiste en regular con carácter de obligatorio e irrenunciable el permiso por nacimiento, adopción, cuidados por medida de protección que detente el padre o cuidador hombre de forma individual.

El tiempo de carácter obligatorio, depende en gran medida de la extensión del permiso que se asigne al padre o cuidador hombre. En la experiencia europea comparada revisada, que asigna más de 15 semanas de permiso a los padres, se regulan períodos obligatorios y períodos voluntarios de utilización, considerándose que la obligatoriedad de su utilización durante las primeras seis semanas tras el nacimiento o adopción del hijo fomenta la utilización posterior por parte de los padres de los períodos voluntarios del permiso<sup>80</sup>, lo que se encuentra estrechamente relacionado con el reparto de los cuidados de forma equitativa y con la eliminación del estereotipo de género de mujer cuidadora principal de los hijos o pupilos. La propuesta considera un período obligatorio para el padre de seis semanas, contados de forma inmediata tras el parto o la notificación de la resolución que otorgue el respectivo cuidado personal o acoja la adopción.

La obligatoriedad de una licencia o permiso no consiste en una fórmula de resultados inmediatos en lo que respecta al fomento de utilización por parte de cuidadores hombres, si se considera que el permiso por nacimiento de cinco días regulado para el padre en Chile no es utilizado por la totalidad de beneficiarios aún cuando tiene el carácter de irrenunciable, sin embargo, contribuye a un mayor grado de utilización si se le compara con los permisos regulados con ejercicio voluntario<sup>81</sup> y corresponde a una herramienta que promueve la implicación activa de los hombres en los cuidados de sus hijos, impactando directamente en la distribución equitativa de los cuidados de la familia que propicia la corresponsabilidad parental y en la igualdad entre mujeres y hombres.

---

79 DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021): Novena Encuesta Laboral ENCLA, ya citado, p.106.

80 EREGAÑA DE JESÚS, Nerea (2021): Conciliación corresponsable en la negociación colectiva. El ejemplo de Noruega para la comunidad autónoma del país vasco (España, Editorial Aranzadi), p.247.

81 Sobre las cifras de utilización de permisos por nacimiento de hijo del padre y utilización de postnatal parental véase: DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025): Décima Encuesta Laboral ENCLA, ya citado. p.100 y 101.

#### 4. Flexibilidad en las modalidades de utilización de la licencia y en la forma de distribución de las mismas entre los progenitores o cuidadores

La cuarta propuesta consiste en contemplar posibilidades de flexibilidad para los progenitores o cuidadores en torno a las modalidades de ejercicio (completa o de reintegro en jornada parcial) de su permiso individual e intransferible, y en lo que respecta a considerar un período más amplio para poder elegir entre el ejercicio de las modalidades existentes en el permiso de postnatal de la madre. Al efecto, las actuales modalidades de ejercicio reguladas son rígidas, consisten únicamente en la posibilidad de elección de utilizar el período de ausencia de la licencia en forma completa o en media jornada (correspondiendo esta última la modalidad más ejercida por hombres<sup>82</sup>) y están previstas solo para el período del postnatal parental.

Se ha considerado que, desde la séptima semana o décima semana del postnatal<sup>83</sup>, ya no existe razón de recuperación biológica de la madre tras el parto, por lo que la propuesta considera que a partir de la séptima semana de postnatal la madre puede tener la posibilidad de elección entre ambas opciones de ejercicio (ausencia completa o jornada parcial), y bajo el entendido que no existe el diagnóstico de una enfermedad asociada al parto - postnatal suplementario- que exija un reposo absoluto. Tratándose del padre, la propuesta considera que aquel puede tener la misma posibilidad de elección durante toda la extensión de su permiso individual.

Por su parte, las medidas de flexibilidad incluyen incorporar posibilidades de distribución diferida de los permisos por parte de cada progenitor o cuidador y en determinados períodos, así como posibilidades de fraccionar su utilización en determinados períodos. Cabe destacar que actualmente los permisos de prenatal, postnatal y postnatal parental se extienden de forma continua e ininterrumpida, impidiéndose su ejercicio en períodos interrumpidos en el tiempo. Asimismo, al regularse los permisos de postnatal y postnatal parental con una titularidad exclusiva o preferente de la madre, que es de ejercicio excluyente o alternativo al otro progenitor respectivamente, no se regula por parte del ordenamiento jurídico una forma de distribución conjunta o simultánea entre los progenitores para ejercer los postnatales, tampoco se regula una distribución diferida o separada de ejercicio del permiso en el tiempo. Más bien se regula que el segundo período de postnatal parental, único que permite la posibilidad de cesión al padre (y con las cifras marginales de ejercicio ya revisadas), deba utilizarse a partir de la séptima semana del inicio del postnatal parental, en rango de semanas y siempre en el período final de la licencia, de forma continua a las semanas utilizadas por la madre de postnatal o postnatal parental respectivamente.

Parte de la doctrina sostiene que la posibilidad de fraccionamiento de los permisos postnatales en diferentes períodos constituye un incentivo para su utilización por parte de los hombres<sup>84</sup>, pero bajo la fórmula contenida en la regulación nacional de ausencia de titularidad individual para el padre de una

---

82 DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), Ob.cit, p.101.

83 El Convenio N° 183 de la OIT considera un período obligatorio de postnatal para la madre de seis semanas. Por su parte, el mensaje de la Ley 20.545 considera nueve semanas en promedio como el reposo que requiere la madre tras el parto, "lo que incluye lograr la recuperación física de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre, y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto". BCN (2011): Historia de Ley 20.545. Disponible en <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>> [visitado el 5/12/2025].

84 LUPICA, (2015), Ob.cit, p.36.

licencia postnatal propiamente tal y la falta de regulación de posibilidades de distribución de su ejercicio en el tiempo, no es posible alcanzar opciones para distribuir la forma de ejercicio del permiso, con la excepción de la modalidad de jornada completa o parcial ya mencionada para el período de postnatal parental.

Por ello la propuesta en esta materia apunta a que los progenitores o cuidadores puedan tener la opción de distribuir el ejercicio de su respectivo permiso, ya sea de forma diferida -interrumpida- en el tiempo respecto del otro progenitor o cuidador, o ya sea de forma simultánea con aquel, salvo en el período obligatorio del padre mencionado en los apartados anteriores (de seis semanas), el cual debe ejercerse de forma simultánea con la madre. Es decir, que se contemple por el ordenamiento jurídico la opción de utilización del permiso de forma diferida en el tiempo o simultánea, por parte de los progenitores o cuidadores a contar de la séptima semana del respectivo permiso. Un incentivo para los progenitores o cuidadores que ejerzan el permiso de forma diferida, favorecería el cuidado al hijo o pupilo en una extensión de tiempo mayor que la que permite el uso simultáneo de los permisos, y la reducción de tiempo de posibilidad de ejercicio de licencia por enfermedad de hijo menor de un año.

Por otro lado, también puede incorporarse flexibilidad en la modalidad de ejercicio del permiso prenatal previsto para la madre biológica, en lo que respecta a cuatro de las seis semanas de su duración y siempre y cuando exista certificación médica que lo autorice, resguardando que no exista impedimento referido a afectación del que está por nacer ni para la salud de la madre.

## 5. Equiparación de derechos entre progenitores o cuidadores

La corresponsabilidad parental no se logra con permisos por nacimiento y adopción tan desproporcionados entre madre y padre como los que existen actualmente en nuestro ordenamiento jurídico. La experiencia comparada europea revisada, da cuenta que los permisos igualitarios para madres y padres o para cuidadores hombre y mujer, logra avanzar en el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>85</sup>. Sin embargo, por más que exista consenso en la doctrina revisada sobre el hecho de que la igualdad de permisos por causa del nacimiento, adopción y medida de protección, genera a su vez igualdad de trato y de oportunidades entre quienes lo ejercen y colabora en la reducción de brechas de género, la necesidad de recursos fiscales para concretarlo, se configura como una limitante, existiendo tantas necesidades en el país y recursos públicos limitados, sumado al hecho de que los permisos por nacimiento y adopción de hijos hoy en día no alcanzan a cubrir a un aproximadamente 30%<sup>86</sup> de la población trabajadora sumergida en la informalidad laboral.

La tendencia de la experiencia europea revisada, se direcciona a permisos igualitarios en los supuestos de nacimiento, adopción y medida de protección, la cual requiere disponibilidad de recursos fiscales a fin de otorgar permisos individuales e igualitarios en cantidad de días para cada progenitor o cuidador.

---

85 RECIO et al. (2024), Ob.cit, p.10. Sin perjuicio de ello, se destaca que en España el permiso podría no ser igualitario en lo que respecta a seis semanas, si es que la madre decide utilizar el permiso a contar de las semanas previas al parto.

86 SOLAR, Orielle. GONZÁLEZ, María. FLEM, Inger. CHÁVEZ, Claudia. SÁNCHEZ, Natalia. CIFUENTES, Lucas. GUTÉRREZ, Fernanda. ÁLAMOS, Vicente. AVENDAÑO, Tamara. SELAMÉ, Nicolás (2017): "Determinación de la incidencia del trabajo informal en el ámbito previsional y de seguridad social, con enfoque de género" Informe de avance (Chile, IPS FLACSO), p.86.

Para evaluar la propuesta para el caso de Chile, existieron dos posiciones en el equipo que conformó el presente proyecto de investigación:

Una propuesta en la materia que no importase generar un gasto público al Estado de Chile, sostenida por las tres autoras restantes del proyecto del cual forma parte esta investigación, que consiste en: i) incorporar al padre en el supuesto de cuidados del hijo o pupilo con un permiso individual y obligatorio de seis semanas financiadas por el actual sistema de financiamiento de licencias, y que es de cargo del Estado; ii) que contemple incentivos de utilización: modalidad de ejercicio total o parcial; posibilidad de opción de distribución de ejercicio del permiso de forma diferida en el tiempo entre progenitores o de forma simultánea, desde la séptima semana y hasta que el hijo tuviese seis meses; y protección específica contra el despido para sus titulares; iii) reducir las 24 semanas actuales de la madre de postnatal y postnatal parental (ejercidas en modalidad completa) a 18 semanas y con la finalidad de que esas seis semanas restantes se otorguen al padre o cuidador hombre; iv) regular la posibilidad de flexibilidad de utilización del prenatal de cuatro de sus seis semanas por parte de la madre, a fin de poder trasladarlo al finalizar el postnatal parental si así lo manifestase y se cuente con certificación médica que lo autorice.

La postura sostenida en esta primera propuesta, apunta a que, en el actual sistema de licencias por permisos parentales, todo nuevo financiamiento fiscal debe dirigirse a costear medidas de corresponsabilidad social para cuidados de hijos o pupilos en edad preescolar, que permitan la mantención de sus progenitores en el mercado de trabajo y, que a la vez, universalice su cobertura a toda la población laboral, incluidas las personas trabajadoras informales de la economía; así, una vez garantizados tales cuidados, debería revisarse la procedencia de la ampliación de tales licencias de permiso parental.

La segunda propuesta, de la autora responsable de este capítulo, que sí exige de recursos públicos para su financiamiento, consiste en: i) incorporar al padre en el supuesto de cuidados del hijo o pupilo con un permiso individual, de 8 semanas inicialmente -con la finalidad de alcanzar gradualmente con el paso del tiempo las 24 semanas-, cuyas 6 primeras semanas sean de carácter obligatorio; ii) que contemple incentivos de utilización: modalidad de ejercicio total o parcial; posibilidad de opción de distribución de ejercicio del permiso de forma diferida en el tiempo entre progenitores o de forma simultánea, desde la séptima semana y hasta que el hijo tuviese un año; y protección específica contra el despido para sus titulares; iii) mantener las 24 ó 30 semanas actuales de la madre de postnatal y postnatal parental, pero permitiéndole el ejercicio de modalidades de ejercicio (jornada completa o parcial) a contar de la semana número séptima de iniciado el postnatal; iv) regular la posibilidad de flexibilidad de utilización del prenatal de cuatro de sus seis semanas por parte de la madre, a fin de poder trasladarlo al finalizar el postnatal parental si así lo manifestase y se cuente con certificación médica que lo autorice; v) conformar un comité de expertos que evalúe la diversidad de fuentes de financiamiento para el pago del permiso del padre, la disponibilidad de recursos fiscales, ahorro de gasto fiscal con la medida<sup>87</sup> y sostenibilidad de las respectivas fuentes de financiamiento.

---

87 A modo de ejemplo, cuando se legisló en Chile sobre el postnatal parental y su posibilidad de transferencia al padre en lo que respecta al segundo período, se consideró las posibilidades de reducción de gasto fiscal que se podrían generar con políticas que extendiesen el tiempo de cuidados para los recién nacidos, como menores gastos por atenciones médicas en relación a la menor morbilidad de los niños o a la reducción del número de licencias por enfermedad del hijo menor de un año. AEDO, Cristián (2007): "Evaluación económica de la prolongación del postnatal", en: Revista Chilena de Pediatría (Supl 1, N° 78), pp.43-49.

La postura sostenida en esta segunda propuesta, se direcciona a alcanzar la equiparación de la duración de los permisos entre los progenitores o cuidadores mediante el esfuerzo de buscar fuentes de financiamiento (que sean adicionales a aquellos recursos previstos para medidas de corresponsabilidad social). Esfuerzo que se justifica: en que se logre la equiparación de permisos entre cuidadores sin reducir la duración del permiso actualmente regulado para las madres; en la gran capacidad que tiene la institución de los permisos por nacimiento para concretar la corresponsabilidad parental, y mediante la implicación activa de los padres en la crianza, desvanecer estereotipos de género<sup>88</sup>; en que ha sido el propio legislador el que ha favorecido la existencia de las significativas brechas de género asociadas a la maternidad (cuando perpetúa el rol de cuidadora principal de la familia a la madre en la regulación de permisos para cuidar a hijos de su titularidad exclusiva o preferente); y en corresponder a una política que apoya a las familias tras el nacimiento de hijos, precisamente cuando la tasa de fecundidad del país es la más baja de los países latinoamericanos<sup>89</sup>.

Por último, en lo que respecta al tratamiento del actual permiso pagado por el empleador al padre de cinco días por nacimiento o adopción de hijos, se proponen mantener su existencia hasta que se alcance la equiparación de los permisos postnatales revisados entre progenitores o cuidadores.

## 6. Protección contra el despido para quienes son titulares del derecho o lo ejercen

La sexta propuesta consiste en contemplar medidas de protección contra el despido específicas para el padre o cuidador hombre titular del permiso individual e intransferible por nacimiento, adopción, cuidados por medida de protección, lo que puede concretarse con la institución del fuero, e independiente del tipo de contrato de trabajo que se tenga.

Actualmente el fuero protege a la madre desde la concepción y hasta un año después de expirado el postnatal y de forma marginal al padre, en caso de fallecimiento de la madre o en caso de haber utilizado el permiso postnatal parental en un determinado período de tiempo<sup>90</sup>.

La necesidad de establecer una protección contra el despido por medio de la institución del fuero, que además de considerar la actual regulación de fuero para la madre biológica o adoptiva, proteja también al padre, se explica por el hecho de que así como la maternidad consiste en un atributo protegido contra la discriminación, también la responsabilidad familiar puede ser invocada como un atributo protegido en caso de discriminación por tener la labor de cuidados que se tiene asignada o que se ejerce<sup>91</sup>, atributo que

---

88 Se ha afirmado que “el sistema de permisos es considerado una de las políticas clave para poder avanzar hacia la consecución de la igualdad de género en el trabajo productivo y reproductivo, pues tiene la capacidad de reforzar los roles de género —si responsabiliza de los cuidados principalmente a las mujeres— o, por el contrario, de promover la corresponsabilidad e involucrar a los hombres en los cuidados —si responsabiliza de los cuidados a mujeres y hombres por igual—. RECIO, Adela. CASTELLANOS, Cristina. JIMÉNEZ, Javier (2024): “¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023”, en: Papeles de Trabajo Instituto de Estudios Fiscales (Nº4), p.10.

89 En Chile corresponde a 1,14 hijos por mujer. CEPAL (2025), Ob.cit, p. 94.

90 Por el doble de duración del permiso utilizado y sin que pueda exceder de tres meses. De conformidad al artículo 201 inciso primero del Código del Trabajo.

91 Al respecto véase: MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (2021): La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales (España, Editorial Aranzadi), p.110-111.

sería conveniente explicitar<sup>92</sup> como tal en el Código del Trabajo. Adicionalmente, la protección contra el despido es una forma de incentivo para poder ejercer los permisos por nacimiento o adopción por parte de los padres o cuidadores hombres.

Por su parte, la condición de viudez o soltería exigida al padre cuando existe una titularidad neutral de las licencias postnatales adoptivas, corresponde a un desincentivo de los padres para ejercer la misma cuando no se encuentran solteros o viudos. A su vez, la regulación actual no regula la protección del fuero para los cuidadores que por medida de protección hacen uso de los permisos postnatales, excluyéndolos de protección a quienes precisamente por protección de otros -sus pupilos- se les otorga el cuidado personal por sentencia judicial. Por ello, la propuesta promueve eliminar la condición de soltería o viudez para poder ser beneficiario del fuero, aplicándose el fuero a todos los cuidadores hombres quienes ejerzan el permiso y por un período de tiempo equivalente al doble de duración del permiso utilizado, y tanto en caso de adopción, como de otorgamiento de medida de protección para cuidar a un pupilo.

Por último y a modo de ejemplo, se resalta que aún cuando el permiso de cinco días del padre pagado por el empleador por nacimiento o adopción de hijos tiene el carácter de irrenunciable, aquel no es utilizado por la totalidad de sus beneficiarios<sup>93</sup>. Una de las razones que se ha dado para ello es el temor a la pérdida del trabajo<sup>94</sup>, lo que cobra importancia cuando la titularidad o ejercicio del permiso no otorga protección contra el despido, como sucede con el permiso de cinco días del padre.

## 7. Regulación que atienda a supuestos específicos de cuidado de hijos o pupilos

Sin perjuicio que existir múltiples posibilidades de supuestos específicos de cuidado de hijos o pupilos, se mencionan al menos dos en la presente propuesta.

Por un lado, la Ley 20.545, atendió el supuesto de trabajadoras contratadas en una modalidad temporal (obra o faena o plazo fijo) y que no contasen con el requisito de tener un contrato de trabajo vigente en la sexta semana anterior al parto, regulándoles un permiso especial de 30 semanas, la cobertura por permiso de nacimiento de la mujer trabajadora difiere de la del resto de los trabajadores al considerarse en aquella extensión el período de prenatal. Una propuesta en la materia, importa equiparar el permiso por nacimiento de hijos para las madres pertenecientes a este grupo de trabajadores a la del resto, incorporándole las posibilidades de flexibilidad ya revisadas, y otros supuestos -tales como la adopción o cuidados por medida de protección-, ello sujeto a la evaluación de una comisión de expertos (al requerir de mayor gasto fiscal para su materialización) así como la revisión de la flexibilización del número de cotizaciones exigidas o

---

92 Si bien el artículo 2 del Código del Trabajo no contempla un listado taxativo de atributos protegidos, su incorporación expresa evita la discusión previa sobre es o no atributo protegido en nuestro ordenamiento.

93 En el año 2022, el 77,3% hizo uso del permiso de cinco días legales en casos de nacimiento o adopción de un hijo o hija. DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), Ob. cit, p.100.

94 LUPICA, (2015), Ob.cit, p.39.

del período de afiliación para acceder al derecho<sup>95</sup>. Del mismo modo, la propuesta incorpora también la regulación para el padre perteneciente a este grupo de trabajadores, de un derecho individual y con las características señaladas en los apartados anteriores, tanto para el supuesto de nacimiento y adopción de un hijo, como la asignación de cuidados por medida de protección.

Por otro lado, tratándose de familias monoparentales<sup>96</sup>, y para el evento de regularse un permiso por nacimiento, adopción o medida de protección de carácter individual e intransferible del padre o cuidador hombre, con las características descritas en la propuesta, la regulación nacional debería contemplar la suma del derecho del otro progenitor de familias biparentales para el progenitor único cabeza de familia.

### **C.- Temáticas pendientes que no fueron abordadas en el presente informe**

En la investigación emergieron otras problemáticas, que impactan en el objeto de estudio y que quedaron pendientes de analizar.

Las dificultades de acceso de personas trabajadoras a los subsidios por maternidad en razón del rechazo de su licencia por parte del organismo previsional, exige revisar si dichos criterios y normativa de seguridad social se están aplicando con perspectiva de género, y atendiendo a que la etapa de prenatal, de postnatal y postnatal parental no corresponden a una enfermedad, como el tratamiento que se le asigna a las licencias por enfermedad común. A su vez, queda pendiente revisar la conveniencia de separar los estatutos jurídicos aplicables en lo que respecta al acceso y pago de las licencias que se originan por causa de gestación, nacimiento o cuidados de los hijos.

A su vez, las dificultades de acceso a los referidos subsidios, por parte de quienes se encuentran en informalidad laboral, amerita una revisión de mecanismos que pudieran facilitar la cobertura de políticas de conciliación de vida laboral y familiar a su respecto.

Adicionalmente, se releva la necesidad de efectuar una revisión de la actual regulación sobre acceso, base de cálculo y pago de subsidios vinculados a los aludidos permisos. La base de cálculo que se considera para el pago de los subsidios de los permisos de prenatal, postnatal y postnatal parental es la menor entre dos parámetros; existen supuestos en los cuales las mujeres trabajadoras presentan dificultades para obtener el subsidio propio de los permisos, que amerita la revisión de separar estatutos regulatorios de estos subsidios con los criterios aplicados a las licencias comunes y la revisión de los criterios de denegación o reducción de subsidios por parte de la SUSESO.

---

95 La utilización es baja, si se considera que solo fueron utilizadas 92 en el año 2017, en contraste con 97.730 subsidios de postnatal. SUSESO (2017): Número de días de subsidios maternos pagados por tipo y año 2013 – 2017. Disponible en: <<https://www.suseso.cl/608/w3-article-498137.html>> [visitado el 12/09/2025].

96 Sin perjuicio de la diversidad de acepciones, parte de la doctrina la ha entendido como aquella que está “formada por uno de los progenitores (padre o madre) y el o los hijos menores de edad no emancipados o mayores discapacitados y que queden bajo dependencia económica y social del padre o madre, y que vivan todos en una misma vivienda”. MARTÍN JIMÉNEZ, Rocío (2023): La persona trabajadora cabeza de familia monoparental (España, Dykinson), p.30.

# Propuesta para la Redefinición del Teletrabajo como medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Personal en Razón del Género

***Pamela Martínez Martínez***

Sumario: Presentación de la problemática. A.- Consideraciones generales. B.- Propuesta para que el teletrabajo opere como una herramienta de conciliación.

## Presentación de la problemática

La legislación chilena ha planteado funciones al teletrabajo como una herramienta para lograr la conciliación, esta idea es discutible, por cuanto, el teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza a distancia y por medios tecnológicos, por tanto, no está asegurado que pueda operar como una herramienta de conciliación en sí misma, dado que, se advierten diversas tipologías de teletrabajo y por ello se requiere un análisis de ellas para establecer cuáles de ellas serían compatibles o no con la conciliación de la vida personal y familiar y que otras medidas de conciliación se requiere para que el teletrabajo sea una herramienta para conciliar.

## A.- Consideraciones generales

Se tendrán en cuenta tres dimensiones, por una parte, los problemas de género asociados al teletrabajo, en segundo lugar, la perspectiva comparada y finalmente la identificación de las concretas formas de teletrabajo que podrían funcionar como un instrumento de conciliación.

### 1. Se requiere identificar las problemáticas de género que están asociadas a esta forma de trabajo

Para ello, habrá que tener en cuenta el desarrollo histórico del nacimiento del concepto y su evolución, por cuanto, se implementa a partir de estudios sobre descentralización organizacional, en el marco de las crisis energética (petróleo) de 1973 y con el fin de reducir los costos de desplazamiento del trabajo (transporte) y mejorar los indicadores medioambientales<sup>97</sup>, posteriormente se ha planteado como una política de organización empresarial a comienzos del siglo y durante la pandemia del COVID 19 como una alternativa para la mantención de la productividad, dada la situación sanitaria.

En Chile el teletrabajo, se regula por medio de la Ley N° 21.220 del año 2020 que se plantea como una modalidad de trabajo, se regula como una relación laboral especial y se introduce al Código del Trabajo un capítulo (IX) del Título II del Libro I. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios, conforme lo prescribe el artículo 152 quáter G. Esta conceptualización está vinculada con el trabajo a distancia como género y el teletrabajo como especie.

---

<sup>97</sup> Concepto construido por el estadounidense NILLES, Jack. (1975). "Telecommunications and Organizational Decentralization", IEEE Transactions on Communications, Volume COM-23, No. 10, [phttps://www.jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf](https://www.jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf), pp. 1142-1147.

La Ley 21.645 del año 2023, tiene como objetivo que las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda desarrollarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, bajo determinadas condiciones y requisitos.

Se visualizan problemas de género relacionados con la adopción del teletrabajo como medida de conciliación en sí misma. Por cuanto, existen riesgos en esta modalidad de trabajo que son contrarios a la idea de conciliación, por ejemplo, jornadas más extensas, aislamiento profesional, problemas de salud laboral, problemas con la organización de trabajo, entre otros<sup>98</sup>.

Siguiendo con el orden de ideas se ha señalado que las políticas relacionadas con teletrabajo tensionan dos de los planteamientos sobre los que se basa la implantación de esta modalidad: el aumento en la eficiencia organizacional y su defensa como facilitador de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. Por otro lado, el reconocimiento jurídico del teletrabajo se ha planteado sin considerar las dificultades de conciliación de dicha modalidad, por ello, invisibiliza el trabajo doméstico no remunerado femenino, aumentando las desigualdades de género<sup>99</sup>, perpetuando dichas brechas.

Lo anterior, refleja el problema estructural entre la división de trabajo productivo y reproductivo, que además se encuentra dividido sexo genéricamente, por cuanto, el primero se asocia al género masculino y el segundo al femenino, esta situación el teletrabajo no la supera, sino que muchas veces el tiempo de trabajo o el trabajo a resultado podría provocar una intensificación de los tiempos de trabajo<sup>100</sup>, por ello se requiere delimitar aquello. Por otro lado, es importante determinar la forma como se organice la jornada de trabajo, reconocer el derecho a la desconexión laboral y que el control del tiempo de trabajo este radicado en la persona teletrabajadora.

Se puede afirmar por tanto, que para que el teletrabajo sea una herramienta de conciliación dependerá de la perspectiva organizativa<sup>101</sup>, es decir, la forma como se organiza el tiempo y el trabajo, de acuerdo a la concreta modalidad y al control de la jornada por la parte trabajadora<sup>102</sup>.

---

98 SOTO, Tomás; MARTÍNEZ, Pamela; ZAVALA, Gloria y GUTIÉRREZ, Francisca. (2021). "Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos". Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago, Chile. p. 8.

99 Ídem, p. 5.

100 DURÁN BERNARDINO, Manuela (2022). "Configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral..., familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel". En Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género. DURÁN BERNARDINO, Manuela (dir.). VIDA FERNÁNDEZ Raquel (coord.) Dykinson, Madrid, España. p. 67.

101 GALA DURÁN, Carolina. (2021). "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿solución o trampa?". En Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, TODOLÍ SIGNES, Adrián (directores). Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España. p. 303.

102 MARTÍNEZ MARTÍNEZ, Pamela (2025). "El teletrabajo como instrumento de conciliación de la vida personal y familiar, problemas para su implementación". Latin American Legal Studies. Vol. 13 N° 2 p. 30.

## 2. Perspectiva comparada

En el ámbito comparado no se ha optado por el teletrabajo como medida de conciliación en sí misma de manera fehaciente, como si lo ha hecho el sistema chileno y se plantean como una formas de trabajo flexible de cambio de lugar de trabajo, entre otras. Por otro lado, su reconocimiento como medida constituye un derecho relativo, sujeto a la aprobación por la parte empleadora, pero no limitado a la naturaleza del trabajo, como en el caso chileno.

En este sentido, a nivel Europeo la Directiva (UE) 2019/1158 de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se mandata que deberían poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral, las que señala como medidas de trabajo flexible.

En este aspecto se reconoce al trabajo a distancia como medida y se deduce que se incorpora el teletrabajo dado su carácter de especie, en ese sentido no se distinguen las diversas modalidades y tipologías del mismo.

En el caso de Suecia la Ley (1988:1465) incorpora el teletrabajo como medida de conciliación expresamente. Al tratarse de un derecho de solicitud, constituye un derecho relativo, y para este derecho en particular existe un período de calificación de seis meses con la parte empleadora. Noruega no lo reconoce expresamente como medida, pero si puede ser regulado por la negociación colectiva.

España por su parte<sup>103</sup>, lo regula siguiendo la pauta de la Directiva Europea. Se puede afirmar por tanto, que directamente el teletrabajo no está reconocido como medida de conciliación en sí mismo, sino que el genérico trabajo a distancia, entendido como cambio del lugar de trabajo y por tanto, como una medida de trabajo flexible.

A nivel latinoamericano, en Uruguay<sup>104</sup>, dada la regulación del teletrabajo, plantea las mismas interrogantes que en el sistema chileno, ya que, no existe una única forma de teletrabajar, sus formas siguen siendo variadas, y no necesariamente se encuentran unificados los criterios para especificar el tiempo de desconexión o quién provee de los medios tecnológicos que permitan el teletrabajo, asimismo la flexibilidad en los horarios genera dificultades para poner límites a las jornadas de trabajo, más allá de la existencia del derecho a la desconexión<sup>105</sup>.

---

103 Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, modificado tanto por el Real Decreto- Ley 6/2019, y por el Real Decreto-Ley 5/2023.

104 El teletrabajo ha sido regulado por la Ley N° 19.978 de 2021, y por el Decreto Reglamentario N° 86, de 2022.

105 NIÓN CELIO, Soledad. FAGUNDEZ D'ANELLO, Daniel. (2025). Condiciones laborales, riesgos y teletrabajo en Uruguay. Revista de Ciencias Sociales, 38(56). <https://doi.org/10.26489/rvs.v38i56.2>. p. 11.

### 3. La identificación de las concretas formas de teletrabajo que le permitirían ser un instrumento de conciliación

La Ley 21.645 del año 2023, reconoce una serie de medidas para concretar el objetivo de hacer compatible el trabajo con la vida familiar y personal, desde el ámbito estricto del cuidado, se introduce el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado (Art. 152 quáter O bis Código del Trabajo)<sup>106</sup>.

Hay que realizar la siguiente precisión, por cuanto el teletrabajo se regula de forma genérica en la Ley N° 21.220 del año 2020 y por otro lado, la conciliación de la vida personal y familiar mediante el teletrabajo tendría su propio estatuto en la Ley 21.645/2023.

El teletrabajo reconoce diversas tipologías, según lo ha planteado la doctrina<sup>107</sup>, por ejemplo, desde el punto de vista locativo o espacial, el teletrabajo a domicilio, teletrabajo en telecentros, teletrabajo itinerante o nómada, también se advierten clasificaciones desde el punto de vista tecnológico el teletrabajo en sentido único y el teletrabajo interactivo, el teletrabajo off-line o desconectado y teletrabajo on-line o conectado.

La pregunta al respecto es la relacionada con las tipologías y la posibilidad de conciliar, desde el punto de vista espacial, ni el teletrabajo nómada (que no tiene lugar de prestación del servicio delimitado y se generan problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo) ni el realizado en telecentros (que el trabajo se realiza mediante medios informáticos, pero que requiere de presencialidad), podría por sí mismo ser compatible con la vida familiar y personal, al efecto el teletrabajo a domicilio se visualiza como una herramienta, ya que, es el lugar donde preferentemente se realizan las labores de cuidado de otros.

Ahora desde el punto de vista tecnológico, el teletrabajo en dos sentidos y conectado, claramente es incompatible, dado que el resultado es un mero cambio de lugar de trabajo y se requiere estar a disposición completamente de la parte empleadora. Siguiendo el orden de ideas, el teletrabajo en un sentido y desconectado, podría ser compatible, puesto que no requiere estar completamente a disposición y no requiere conexión.

Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, su regulación actual implica su delimitación a partir de la entrada en vigencia la Ley N° 21.561, de 2023 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir

---

106 Se reconoce además el derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar (Art. 67 Código del Trabajo). El Derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal (Art. 76 bis Código del Trabajo) y desde el punto de vista colectivo el Derecho a reducción transitoria de su jornada laboral durante el periodo de vacaciones definido por el ministerio de educación, conforme al calendario del año escolar respectivo (Art., 376 Código del Trabajo).

107 THIBAUT, Javier. (2000). El Teletrabajo: Análisis Jurídico-Laboral. Consejo Económico y Social, Madrid, España.. GARCÍA BARRERA, Myrna Elia. (2020). "las TIC como elemento de la gestión de la relación laboral". En Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión del conflicto. SÁNCHEZ GARCÍA, Arnulfo (coordinador). Tirant lo Blanch, Ciudad de México, México. MARTÍN-POZUELO, Ángela. (2020). "Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo", en: SALA FRANCO, Tomás (director). El teletrabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, España. POQUET CATALÁ, Raquel. (2020). El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España. PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. THIBAUT, Javier. (2001). El Teletrabajo en España. Perspectiva jurídica laboral. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España. LIZAMA, Luis. LIZAMA, Diego. (2020). El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías. DER Ediciones, Santiago, Chile. GUIDI, Caterina. (2023). Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización. Actualizado con la Ley N° 21.561. DER Ediciones, Santiago, Chile.

la jornada laboral, esta sustituye en el inciso cuarto del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo la frase “de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto”, por la siguiente: “en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo”, por tanto, se elimina la excepción de poder eximirse de la jornada a las personas teletrabajadoras y las somete al régimen general al efecto. Así además lo interpretó la Dirección del Trabajo, en el Dictamen N° 84/4 de 2024 y 81/2 de 2024.

En este aspecto, por tanto, El sistema normativo chileno, admite todas las posibles modalidades de teletrabajo, con distintos regímenes de jornadas, no obstante, su limitación por normas posteriores al año 2020 de la exclusión de la limitación de la jornada.

La ley 21.645 del año 2023 reconoce el derecho al teletrabajo, sin distinguir modalidades ni tipologías, no obstante, la excepción explícita de exclusión la norma de los teleoperadores (trabajo en telecentros<sup>108</sup>) contenida en la Ley 21.220 de 2020. Por tanto, admitiría el teletrabajo nómada (sin lugar determinado) y el teletrabajo a domicilio. Respecto de la jornada, esta debe ser conforme a las reglas generales, con límites diarios y sin control del tiempo por la parte trabajadora, ya que, es posible aquel conectado y en ambos sentidos, como aquel desconectado y en un sentido.

Se puede concluir entonces, que para que el teletrabajo sea una medida de conciliación requiere que sea a domicilio, desconectado y en un sentido, con el control del tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora intra jornada con limitaciones horarias (reconocimiento del derecho a la desconexión), para evitar la intensificación del tiempo de trabajo.

## **B.- Propuesta para que el teletrabajo opere como una herramienta de conciliación**

Para que el teletrabajo sea una medida de conciliación desde la perspectiva de género, se requiere generar especificaciones normativas con el fin de asegurar su eficacia, para ello se plantean las siguientes propuestas, en primer lugar, desde la perspectiva organizativa, en segundo lugar, la incorporación de determinados requisitos y finalmente el reconocimiento de concretas medidas de conciliación para el teletrabajo.

### **1. Desde la perspectiva organizativa**

Se debe determinar de manera concreta y precisa la forma como se organiza el tiempo y el trabajo, para efectos de disminuir los riesgos de género asociados. Además de individualizar y reconocer las concretas modalidades de teletrabajo e identificar el teletrabajo a domicilio como aquel susceptible de ser aplicado y excluyendo los otros supuestos, teletrabajo nómada, por no establecer lugar determinado de trabajo y el trabajo en telecentros que requiere de presencialidad.

Del mismo modo el control del tiempo de trabajo debe quedar radicado en la parte trabajadora intra-jornada, lo que quiere decir decidir cuándo estar a disposición de la parte empleadora o tener flexibilidad al efecto, además se requiere que exista limitación del tiempo de trabajo (en el sistema chileno ya existe) y el reconocimiento, expansión y desarrollo del derecho a la desconexión digital para todo tipo de relaciones laborales reconocidas en el Código del Trabajo que sean compatibles, cuestión que hoy es limitado en la legislación y no operaría directamente en el caso de la conciliación.

---

108 Ley N° 21.142 del año 2019 (que incorpora el contrato de teleoperadores al Código del Trabajo).

## **2. Incorporación de determinados requisitos**

Para que el teletrabajo sea reconocido como un instrumento de conciliación debe ser requisito que sea a domicilio, desconectado, con flexibilidad y control del tiempo por la parte trabajadora (intra jornada) y reconociendo expresamente el derecho a la desconexión y con determinación clara de las funciones teletrabajables, que recoja lo desarrollado por la jurisprudencia y específicamente en aquellas relaciones laborales que pueden contener diversas funciones teletrabajables y presenciales (sector educacional y salud). En este sentido sería importante que la normativa fije los criterios para determinar cuáles funciones son teletrabajables para establecer mayor seguridad jurídica al efecto.

A partir de lo anterior, sería importante introducir modificaciones normativas que delimiten y determinen la concreta forma de teletrabajar que podría ser compatible con la conciliación de la vida personal y familiar.

## **3. Reconocimiento de concretas medidas de conciliación para el teletrabajo**

Siguiendo con el orden de ideas para que el teletrabajo sea un instrumento de conciliación eficaz, debe contener todas las medidas de conciliación del trabajo presencial, que se han desarrollado desde el análisis de las otras perspectivas en este estudio, como, por ejemplo, el derecho a sala cuna, permisos, etc.

# Propuesta para la Redefinición de Medidas de Conciliación en Relación con el Trabajo Doméstico Remunerado

**Ma. Soledad Jofré Bustos**

Sumario: Presentación A. Consideraciones B. Propuestas

## Presentación de la problemática

El recurso a la contratación de trabajo doméstico remunerado constituye uno de los mecanismos que permiten a las personas trabajadoras conciliar la vida laboral con su vida personal y familiar<sup>109</sup>. En efecto, la tercerización de las tareas del hogar ha permitido que otras personas, especialmente mujeres, puedan salir de sus casas e insertarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, históricamente y a nivel global este tipo de trabajo ha mantenido una baja valoración social y una regulación que otorga un menor nivel de protección desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La problemática analizada dice relación con las condiciones laborales y los problemas estructurales que presenta este tipo de trabajo como mecanismo de conciliación, y a su vez, de qué manera dichas condiciones laborales disminuyen la posibilidad de ejercicio de mecanismos de conciliación respecto quienes ejercen este tipo de trabajo.

## A.- Consideraciones

Para el análisis de la materia, se tendrán en consideración tres elementos: en primer lugar, las particularidades del trabajo doméstico remunerado; en segundo lugar, la perspectiva comparada; y en tercer lugar, los problemas respecto del ejercicio de mecanismos de conciliación.

### 1. Particularidades del trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico se ha entendido como aquel vinculado a las tareas propias del hogar, como limpieza, cocina e incluso el cuidado de las personas que habitan en el hogar, entre otras. Cuando dicho trabajo es realizado por una persona en virtud de un contrato de trabajo será entonces trabajo doméstico remunerado, y es un tipo de trabajo que a nivel global es realizado en aproximadamente un 80% por mujeres<sup>110</sup>, manteniéndose la lógica que históricamente se ha observado en cuanto a tratarse de un trabajo eminentemente femenino<sup>111</sup>.

109 BLOFIELD, Merike y MARTÍNEZ, Juliana, (2014), p. 109. “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad”, ya citado, pp. 111-112.

110 OIT (2021), El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189 p. 4.

111 HOERDER (2015) p. 63. “Historical perspectives on Domestic and Care-giving workers’ migrations: a global approach”, pp 61-101, en Towards a global history of domestic and caregiving workers, Hoerder, Meerkerk y Neundunger (Editores), Brill.

En Chile, se encuentra regulado como el contrato especial de trabajadores de casa particular<sup>112</sup>, y distingue entre aquellos que viven dentro o fuera de la casa del empleador, y además se establecen normas específicas respecto a la contratación, tiempos de trabajo, derechos fundamentales y terminación del contrato.

A pesar de que se trata de un trabajo altamente utilizado a nivel global<sup>113</sup>, y que involucra la realización de tareas esenciales para el funcionamiento de un hogar o una familia, tradicionalmente ha sido caracterizado como un trabajo de una menor valoración a nivel social y económico, y con una alta tasa de informalidad<sup>114</sup>, lo que favorece la ineficacia de las normas laborales aplicables y lo convierte en un tipo de trabajo altamente precario.

Son varios los motivos que pueden ayudar a explicar el por qué existe dicha menor valoración, pero para estos efectos se tienen en consideración especialmente dos. Por una parte, el lugar de la prestación de servicios; por la otra, algunas características comunes de quienes realizan estas labores.

Respecto de lo primero, el hecho que la prestación de servicios se produzca al interior de un hogar contribuye a invisibilizar las condiciones bajo las cuales se realiza este trabajo, al aislamiento de la trabajadora y además genera un vínculo más próximo entre las partes que muchas veces difumina su verdadera naturaleza contractual. Este factor además dificulta que se puedan realizar fiscalizaciones oportunas para controlar el efectivo cumplimiento de la normativa laboral.

Respecto del segundo elemento, además de que se trata de un trabajo esencialmente feminizado, es posible identificar que en general quienes realizan este trabajo cuentan con menor calificación profesional, lo que trae como consecuencia que exista casi nulo poder de negociación de la persona trabajadora, quien deberá aceptar las condiciones impuestas y que estará menos dispuesta a reclamar en caso de incumplimiento, a fin de mantener su puesto de trabajo. Además, muchas veces las trabajadoras se encuentran en un grupo de mayor vulnerabilidad, como por ejemplo su situación migratoria, cuestión que también contribuye a que se vean obligadas a aceptar las condiciones laborales impuestas, ya que tienen menor acceso a otros tipos de trabajos.

## 2. Perspectiva comparada

Las características descritas se repiten en la mayoría de los ordenamientos jurídicos laborales, por lo cual la protección respecto de quienes realizan trabajo doméstico remunerado ha sido materia de estudio y de regulación por la parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a fin de lograr uniformar criterios

---

112 Artículos 146 al 152 bis del Código del Trabajo.

113 Según datos de la OIT, al año 2019 aproximadamente 75,6 millones de personas a nivel mundial están empleados como trabajo doméstico, teniendo su mayor concentración en países árabes y la menor en países de Europa y Asia Central. OIT (2023), El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe a 10 años del Convenio núm. 189, p. 4.

114 De acuerdo a información de la OIT, ocho de cada diez trabajadores domésticos son de carácter informal. OIT (2025), Review of international experience on protecting rights of domestic workers in selected countries, p. 12. Por su parte, las cifras en Chile indican que el 45% las trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador tienen contrato de trabajo; mientras que el 70% de las trabajadoras que viven en la casa del empleador tienen contrato de trabajo. DIRECCIÓN DEL TRABAJO: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-191562.html>

para una protección laboral y de seguridad social adecuada.

En ese sentido, en el año 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos<sup>115</sup>, estableciendo la obligación de los Estados de contar con legislaciones que respeten y promuevan el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, así como disposiciones sobre limitación de tiempos de trabajo, formalización del contrato y condiciones laborales mínimas en general, poniendo especial énfasis en la situación de las personas migrantes.

Sin perjuicio de ello, es posible observar que los distintos ordenamientos jurídicos presentan distintos tratamientos respecto de la materia, aunque en su mayoría mantienen la lógica de ser identificado como un trabajo con características especiales, pero con diverso nivel de avance en la equiparación de reconocimiento de derechos laborales respecto de las demás personas trabajadoras.

En el contexto latinoamericano un supuesto de referencia es el ordenamiento jurídico uruguayo, el que actualmente cuenta con una regulación que establece los mismos derechos laborales para los trabajadores domésticos que para otros trabajadores<sup>116</sup>. Ello se traduce en iguales condiciones respecto a exigencias para su contratación, formalización del contrato, tiempos de trabajo y protección de seguridad social. Además, un aspecto especialmente relevante es que las remuneraciones son fijadas a través de los Consejos de Salarios, permitiendo que a través de la acción colectiva se puedan establecer mejores condiciones para todas las personas que se desempeñan en esta área.

Respecto del contexto europeo no existe una directiva comunitaria en la materia, por lo cual su regulación dependerá de cada país. Sin embargo, un elemento común es la contratación de *“au-pair”*, que sí se encuentra regulado<sup>117</sup>, y que se trata de personas, generalmente mujeres, que viajan a otro país a fin de asumir tareas de cuidado y otras labores del hogar, a cambio de vivir en la casa anfitriona y realizar otros estudios. En la práctica, muchas veces esta figura esconde un trabajo doméstico con las características típicas, y es utilizado como un mecanismo para migrar hacia otros países, generalmente con mayor desarrollo económico.

En Suecia, existen diversas modalidades para la contratación de trabajo doméstico, siendo una de ellas<sup>118</sup> a través de un contrato especial de trabajo doméstico (que también se aplica para quienes tengan el carácter de *au-pair*), que debe cumplir altas exigencias en cuanto a su formalización, obligaciones del empleador, limitaciones a los tiempos de trabajo, y que además permite su fiscalización en el hogar como cualquier otro espacio de trabajo.

En Noruega no existe regulación especial para el trabajo doméstico, por lo cual quienes realicen dichas funciones están sujetas a las mismas condiciones laborales que las demás personas trabajadoras.

---

115 Ratificado por Chile en el año 2016.

116 Regulado a través de la ley n°18.065 del año 2006.

117 Acuerdo europeo de colocación de *au-pair*, del año 1969.

118 Además, se permite la contratación de personas con carácter de independientes, con las respectivas obligaciones tributarias, y la contratación de empresas que prestan servicios específicos para el mantenimiento del hogar, como aseo o cocina.

Finalmente, en España sí existe una regulación especial y también se ha avanzado recientemente a fin de equiparar las condiciones laborales a las reglas generales<sup>119</sup>, especialmente en lo que se refiere a la terminación del contrato y al acceso a protección social. Sin perjuicio de ello, se mantienen elementos de precariedad en su regulación, especialmente en lo que se refiere a los tiempos de trabajo.

### 3. Problemas respecto del ejercicio de mecanismos de conciliación

La relación entre el trabajo doméstico remunerado y los mecanismos de conciliación y los problemas que pueden identificarse, se analizan a través de una doble perspectiva. Por una parte, las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular que disminuyen la eficacia de este tipo de trabajo como un mecanismo de conciliación para otras personas. Por otra parte, de qué manera pueden las propias trabajadoras de casa particular ejercer mecanismos de conciliación.

Con relación al primer aspecto, se parte de la premisa que la contratación de trabajo doméstico puede ser un mecanismo eficiente para poder conciliar trabajo y vida familiar, respecto de aquellas personas trabajadoras que pueden acceder a su contratación. Al efecto es importante precisar que en ningún caso puede ser entendido como una política pública de conciliación, ya que como se ha señalado, dependerá de la capacidad económica de quienes lo contraten. Por lo mismo, se podría entender como un mecanismo de conciliación de carácter alternativo y voluntario, y que especialmente en el caso de los cuidados, podría operar en subsidio de aquellos instrumentos que sean ofrecidos por el Estado.

Asimismo, es importante señalar que si bien ayudar a alcanzar el objetivo de conciliar, muchas veces ello se consigue porque las condiciones laborales bajo las cuales se contrata son de menor calidad. Ello se puede observar, por ejemplo, respecto de los tiempos de trabajo ya que para poder salir a trabajar se requiere que la trabajadora de casa particular esté disponible en su hogar. La regulación laboral refuerza esta idea, ya que se establecen jornadas de trabajo más extensas o con mecanismos de flexibilidad que si bien deberían ser pactados, debido a las características de este trabajo resultan difícil de acordar<sup>120</sup>.

Otro ejemplo puede observarse respecto del menor nivel de estabilidad laboral de las trabajadoras de casa particular, ya que se permite el libre despido y se establecen indemnizaciones a todo evento pero con montos inferiores a las reglas generales, por lo cual la trabajadora queda expuesta a una situación de mayor vulnerabilidad que la puede condicionar a aceptar las condiciones de trabajo impuestas a fin de mantener el puesto de trabajo.

En relación al segundo aspecto, considerando las características del trabajo de casa particular resulta más complejo que las propias trabajadoras puedan ejercer mecanismos de conciliación de su vida laboral y familiar.

---

119 Últimas modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2022.

120 El Código del Trabajo distingue entre la jornada de trabajo para trabajadores que vivan en la casa del empleador o fuera de ésta. Respecto de los primeros, no están sujetos a horarios sino que solo se establece un descanso absoluto de 12 horas diarias, por lo cual podrían trabajar hasta 60 horas de lunes a sábado. Además, se pueden pactar fórmulas para disponer de los días de descanso. Respecto de los segundos, se aplican las reglas generales, pero permite pactos de horas extraordinarias semanales. Artículos 149 y 150 del Código del Trabajo.

Como punto de partida, es importante relevar el hecho de que cualquier derecho laboral sólo podrá ser reclamado en la medida que la trabajadora cuente con contrato formal, cuestión que como ya se advirtió, es uno de los problemas centrales de este tipo de trabajo.

Pero aún respecto de aquellas trabajadoras que se encuentran protegidas por el derecho del trabajo, el ejercicio de los mecanismos de conciliación se encuentra limitado respecto de las características de los propios instrumentos y de la naturaleza de la prestación de servicios.

Al efecto, uno de los instrumentos que permiten la conciliación es la posibilidad de disponer de los tiempos de trabajos, cuestión que resulta extremadamente difícil en este supuesto, atendida la mayor disponibilidad que se espera de la trabajadora de casa particular. Así por ejemplo, será más difícil que la trabajadora pueda utilizar las bandas horarias a que se refiere el artículo 27 del Código del Trabajo, u otras medidas que le permitan flexibilizar sus tiempos de trabajo, como lo dispuesto en los artículos 67 y 76 bis del Código del Trabajo.

Respecto de los permisos de maternidad y otros derechos vinculados a la maternidad, su ejercicio no sólo dependerá de si se encuentra sujeta o no a un contrato de trabajo formalizado, sino también de las condiciones y exigencias de cada derecho en particular, por lo cual será necesario revisar la situación caso a caso. A modo ejemplar, qué pasaría con el derecho a dar alimentos si su trabajo requiere que se encuentre disponible en el hogar en horarios determinados por el empleador.

Finalmente, la ley de conciliación<sup>121</sup> reconoce como un mecanismo que permite la conciliación el teletrabajo el que sin embargo, atendida la naturaleza de los servicios excluye la posibilidad de ser ejercido por las trabajadoras de casa particular.

## B.- Propuestas

De acuerdo al análisis realizado, es preciso enfatizar que uno de los problemas estructurales de este tipo de trabajo es su baja valoración social y económica, a lo que se suma un alto nivel de informalidad, y que se trata de cuestiones que sólo pueden ser modificadas en la medida que confluyan diversos elementos que exceden al ámbito jurídico, sino que obedecen a factores políticos, económicos, sociológicos, culturales, entre otros<sup>122</sup>.

Es por ello, que las propuestas que se plantean sólo obedecen a un criterio jurídico, teniendo en consideración que parte de los problemas que presenta este tipo de trabajo y su ejercicio como mecanismo de conciliación, obedecen al contenido de la regulación legal y su bajo cumplimiento.

---

121 Ley n° 21.645.

122 “En general, una primera dimensión refiere a factores políticos e institucionales, en la medida en que la ley no ha sido efectiva por que no ha sido construida desde un enfoque que considere las distintas dimensiones y expresiones del problema de la informalidad (...). Una segunda se basa en las características del proceso de trabajo doméstico remunerado y en problemas particulares dentro de los hogares: debido a la falta de políticas multidimensionales que aseguren la efectividad de la ley para toda trabajadora del sector, el cumplimiento de la ley está supeditado a la voluntad del empleador y la capacidad de la trabajadora para insistir en sus derechos laborales”. GERONIMO, ANDRADE y RATTO (2021), <https://journals.openedition.org/ried/22047#:~:text=La%20crisis%20ha%20visibilizado%20la,Ratto%20%26%20Andrade%2C%202021>).

Atendido lo anterior, se sugiere como propuesta de modificación legal una redefinición del contrato de trabajo de casa particular, identificando claramente cuáles son las funciones que se van a desempeñar a fin de separar los casos en los cuales se contratan tareas de mantenimiento del hogar (aseo, cocina, compras, etc.), de las tareas de cuidado de personas.

En el primer caso, la regulación deberá exigir la especificación de las tareas realizar, para evitar una polifuncionalidad ilimitada para los trabajadores. Esta especificación también podría contribuir a la conciliación de quienes realicen trabajo doméstico, ya que podrían tener mayor disponibilidad sobre su tiempo de trabajo, al deber efectuar sólo tareas específicas respecto de la mantención del hogar, no requiriéndose por lo tanto jornadas de trabajo tan extensas.

Además, esto podría contribuir a la utilización de plataformas u otro tipo de contratación de esta figura, que debería tender a una mayor formalización y profesionalización de este tipo de trabajo, además podría facilitar la fiscalización de la realización del trabajo.

En este sentido, es posible observar que en los últimos años ha aumentado la oferta de empresas que proporcionan estos servicios tanto para empresas como para casas particulares, facilitando su contratación a través de plataformas digitales o páginas web. Este mecanismo implica que la trabajadora tiene un contrato con una empresa, cuestión que debería favorecer un mayor nivel de formalidad, y que además supone una mayor capacidad de fiscalización por parte del órgano administrativo.

Sin perjuicio de ello, será relevante establecer mecanismos jurídicos adecuados a fin de que esta externalización de los servicios no signifique una menor protección respecto de quienes realicen dichos servicios. Será necesario entonces establecer mecanismos de contratación exigentes que aseguren el cumplimiento de la formalización del contrato de trabajo y el acceso de la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social, a fin de evitar que se configure un nuevo mecanismo de precarización de condiciones laborales a través de esta vía, similar a lo que ha ocurrido por ejemplo, con los trabajadores de plataformas digitales, respecto de quienes en su gran mayoría siguen siendo considerados como trabajadores independientes<sup>123</sup>.

En el segundo caso, el cuidado de personas debe obedecer a criterios diferentes para la contratación atendida la mayor responsabilidad que implica y por lo tanto, debe ser un trabajo con mayor valoración. Esto se alinea con la nueva política de cuidados recientemente aprobada, que define a las personas cuidadoras remuneradas como “toda persona que realiza trabajos de cuidados para personas con dependencia, por motivos de salud, de curso de vida o de discapacidad, y para niños, niñas y adolescentes, y que recibe una remuneración por ello, en el marco de una relación contractual. Esto incluye cuidados en el hogar, servicios de cuidados residenciales de larga duración y servicios de cuidados a distancia, entre otros”<sup>124</sup>.

Esto también se alinea con las políticas de la OIT, donde se ha identificado que el recurso a la contratación

---

123 Al efecto, en el informe de la Tercera Evaluación de la ley n° 21.431 de plataformas digitales de servicios de enero de 2026, se señala que los trabajadores que se declaran como independientes corresponden al 90,3%, de acuerdo a los datos de la ENE (encuesta nacional de empleo).

124 Artículo 2 n° 10, Boletín 16905-31.

de trabajo doméstico obedece a la falta de provisión de un sistema de cuidados adecuados por parte del Estado<sup>125</sup>. Por lo mismo, la incorporación del trabajo doméstico dentro de la idea de políticas de cuidado puede contribuir a la mayor especialización del trabajo, ya sea para tareas de apoyo o de cuidados de larga duración, y que su mayor valoración signifique un mejoramiento en las condiciones laborales, como la remuneración.

La identificación de tareas específicas de cuidado podría contribuir a la desfeminización de este tipo de trabajo, considerando que podría aumentar la contratación de hombres para el cuidado de personas, por ejemplo, cuando se requiere el cuidado de personas mayores.

Para que el trabajo de cuidado sea calificado como trabajo doméstico, necesariamente debería realizarse en el hogar de quien recibe los cuidados, dejando fuera otras situaciones especiales que deberán regirse por las reglas generales (por ejemplo, cuidadores que presten servicios residencias de personas mayores, o educadores de trato directo o ETD, quienes prestan servicios en residencias de protección u otros centros de cuidado).

Esta redefinición supone la eliminación del trabajo doméstico puertas adentro en los términos actuales, ya que sólo podría operar en los casos en que se requiera el cuidado de personas de forma permanente, y su regulación debería obedecer a las características del tipo de cuidado que se requiera. En este sentido, la contratación que implique que la persona trabajadora viva en la casa donde presta los servicios debería significar una nueva calificación jurídica que la justifique en dichos términos de manera excepcional y que permita establecer tiempos de trabajo y de descanso adecuados y alineados con las reglas generales para las demás personas trabajadoras.

Como una propuesta complementaria, que atiende más bien al cumplimiento en general de la normativa laboral aplicable a las trabajadoras de casa particular y no específicamente respecto de los mecanismos de conciliación, se sugiere que atendidas las características de este tipo de trabajo y la mayor precariedad que enfrentan sus trabajadoras, se intensifiquen los mecanismos de fiscalización por parte del órgano administrativo.

Si bien esta medida favorecería sólo a una parte de las trabajadoras de casa particular, aquellas que efectivamente cuentan con un contrato de trabajo formalizado, una política de fiscalización dirigida puede contribuir a mejorar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores, ante la posibilidad de ser fiscalizados y sancionados si corresponde. Se evita así que sean las propias trabajadoras quienes requieran la fiscalización, cuestión que como ya se ha explicado, expone a la trabajadora a ser despedida por dicho motivo.

La Dirección del Trabajo ha realizado programas especiales de fiscalización en esta materia, pero para que esta medida pueda ser exitosa a largo plazo se debería ejecutar una política de fiscalización de carácter

---

125 OIT (2024), De la crisis mundial de los cuidados a unos cuidados de calidad en el hogar: argumentos para incluir a los trabajadores domésticos en las políticas de cuidados y garantizar sus derechos laborales, p. 5.

preventivo y permanente por parte del órgano administrativo<sup>126</sup>, y ello significa contar con la dotación y recursos adecuados para llevar a cabo dicha función.

En el mismo sentido, se debe fortalecer la difusión de los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo, con énfasis en las garantías que establece el ordenamiento jurídico para las trabajadoras, pero también respecto a la responsabilidad laboral de los empleadores, lo que sumado a una política de fiscalización más intensa debería tener como resultado la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento<sup>127</sup>.

---

126 En el mismo sentido GREENE (2024) Estudio sobre el trabajo doméstico remunerado desde la perspectiva de género: Sistematización y análisis para la política pública en Chile, Dirección del Trabajo, p. 122.

127 A propósito de la entrada en rigor del Convenio 189, durante el año 2024 se ejecutó un proyecto de capacitación y difusión de los derechos laborales de las personas trabajadoras, con el financiamiento del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Ver <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-191565.html>

