

LOS AVANCES EN CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL, A DOS AÑOS DE LA LEY

La Ley 21.645 ha impulsado el uso del teletrabajo y ha ordenado procesos en las empresas, pero su aplicación muestra brechas entre el sector público y privado, entre distintos tipos de empleo y según el tamaño de las organizaciones.

POR ANAIS PERSSON

Apoco más de dos años de su entrada en vigencia, la Ley 21.645 de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral comienza a mostrar sus efectos en la práctica. La norma, vigente desde enero de 2024, instaló el derecho preferente al teletrabajo para personas cuidadoras y abrió espacio para ajustes de jornada, aunque su aplicación revela diferencias relevantes entre sectores, tipos de empleo y tamaños de empresas.

“Esta política pública no solo cambia reglas, sino también miradas sobre el trabajo”, afirma el ministro del Trabajo, Giorgio Boccardo. Según indica, entre 2024 y 2025 se realizaron más de 180 capacitaciones, con más de 5 mil personas formadas entre trabajadores, empleadores y sindicatos.

Además, se creó el Observatorio de la Ley de Conciliación para contar con indicadores permanentes. Algunos datos de esa entidad permiten aproximarse a cómo ha sido la implementación de la ley. Citando datos de su primer informe (2024), desde el Ministerio del Trabajo dicen que los pactos de teletrabajo registrados han aumentado sosteni-

damente, pasando de 95.806 trabajadores en 2021 a más de 141 mil en 2024, lo que muestra una expansión progresiva de medidas asociadas a conciliación en el mundo laboral.

Ese mismo año, la Dirección del Trabajo recibió 5.842 denuncias vinculadas a materias de teletrabajo, conciliación trabajo-familia y derechos parentales, equivalentes al 5,9% del total de denuncias laborales, lo que permite aproximarse al nivel de fiscalización y uso de estos derechos.

Desde ahí se desprende una serie de retos. “Los principales desafíos los observamos en sectores productivos con alta presencialidad, turnos rígidos o menor digitalización; y también en empresas de menor tamaño”, dice el ministro Boccardo.

Según el especialista en derecho laboral y cofundador de SoyTrabajador y SoyHonorario,

141 MIL
TRABAJADORES
TENÍAN PACTOS DE
TELETRABAJO EN
2024, SEGÚN LAS
CIFRAS OFICIALES MÁS
RECIENTES.

Pedro Peña, la ley empujó a muchas organizaciones, sobre todo grandes empresas, a ordenar procesos. “Hoy se ven solicitudes más formales, respuestas justificadas, anexos (de contrato) y una conversación interna más seria sobre flexibilidad y cuidados”, detalla. No obstante, señala que el cambio ha sido “más de estándar y gestión” que una transformación estructural del trabajo en Chile.

Para el abogado del área legal, laboral & compliance BSO en BDO Chile, Donovan Riveros, la norma “ha derivado más en ajustes individuales que en rediseños organizacionales profundos”. Agrega que la aplicación depende de la naturaleza de las funciones y no impone una “obligación absoluta” al empleador. “Hay una buena intención en la ley, pero su misma ambigüedad le pasa la cuenta”, plantea.

Diferencias por sector

Una diferencia clave aparece entre el sector público y el privado. Riveros explica que, al no regirse por el Código del Trabajo, la ley no es aplicable en los mismos términos al ámbito público. “El Estado se mueve por otras reglas con criterios de selección, restricciones y renovaciones”, agrega Peña, quien observa, además, una “doble velocidad” entre empleadores: mientras en el sector privado existe una vía clara si se cumplen los requisitos, en el público la implementación depende del marco administrativo y de criterios internos.

Peña también advierte que la conciliación vía teletrabajo “pega más donde hay cargos administrativos o profesionales”, por lo que “aunque el derecho exista, la posibilidad material de usarlo no es igual para todos”. En esa línea, Riveros señala que



Alta presencialidad: el principal límite operativo

■ Más allá de las diferencias institucionales, el mayor límite práctico se concentra en sectores donde la presencialidad es estructural. La gerenta general de Acción Empresas, Constanza Pantaleón, es categórica: "La mayor complejidad se ha dado en sectores y funciones donde la presencialidad es esencial para la operación, como minería, retail, manufactura, construcción, salud o transporte, especialmente en esquemas de turnos o atención continua". En estos casos, agrega, "adaptar la jornada o implementar teletrabajo no siempre es compatible con la naturaleza del cargo". Este escenario no solo responde a decisiones empresariales, sino también a la lógica productiva de actividades donde la continuidad operacional, la seguridad y la atención directa al público limitan

el margen de flexibilidad y exigen reorganizaciones más profundas de turnos y dotaciones. Pero la tensión no se limita a lo operativo. El especialista en derecho laboral y cofundador de SoyTrabajador y SoyHonorario, Pedro Peña, advierte que ya se observan fricciones en la aplicación práctica: "La Dirección del Trabajo ha tenido que intervenir cuando algunas empresas fijan criterios rígidos o unilaterales que, en los hechos, vacían el derecho", como ocurre con esquemas de presencialidad "estándar" que no consideran la realidad del cuidador. El abogado del área legal, laboral & compliance BSO en BDO Chile, Donovan Riveros, por su parte, recuerda que la aplicación "depende de la naturaleza de las funciones", lo que delimita el alcance efectivo del derecho.

precisión quiénes utilizan más los beneficios asociados a la normativa ni establecer diferencias sistemáticas entre sector público y privado, ya que los sistemas de información disponibles aún no permiten esa desagregación. Para avanzar en ese diagnóstico, el ministro señala que este año se desarrollará un trabajo conjunto con el centro de investigación Labofam para levantar datos específicos sobre el uso efectivo de los derechos que establece.

Peña agrega que la conciliación requiere una mirada más amplia y vincula el debate con el futuro que pueda tener el proyecto de ley de Sala Cuna Universal. "Si de verdad queremos corresponsabilidad, no basta con teletrabajo", señala, advirtiendo que sin una reforma que garantice acceso universal al cuidado infantil, "la carga vuelve al hogar y normalmente vuelve a recaer en mujeres".

Riveros agrega que, aunque la ley es formalmente neutra, "no establece incentivos simétricos ni mecanismos obligatorios que promuevan activamente la participación masculina en tareas de cuidado", por lo que existe el riesgo de reproducir roles tradicionales.

el tamaño y la capacidad económica de las empresas influyen en su aplicación.

Cultura y género

"La dificultad no es solo operativa, también es cultural", plantea la gerenta general de Acción Empresas, Constanza Pantaleón. Dice que, por ejemplo, en organizaciones donde la cultura de flexibilidad, corresponsabilidad y gestión basada en resultados no está plenamente instalada, "la

implementación de la ley tiende a generar mayores tensiones".

Peña advierte que la ley va en la dirección correcta, pero que "si termina usándose casi solo por mujeres, se puede reforzar el estereotipo de que conciliar es un problema femenino", con el riesgo de generar sesgos en evaluación, ascensos y asignación de proyectos.

Sin embargo, desde el Ministerio de Trabajo aclaran que hoy no existen registros administrativos que permitan identificar con

