



IGNACIO
GUZMÁN

Teletrabajo y conciliación familiar: desafíos pendientes



IGNACIO GUZMÁN

Abogado y magíster en derecho Pontificia Universidad
Católica de Chile.

El teletrabajo llegó para quedarse. Si bien venía tomando forma en las últimas décadas, las restricciones sanitarias por la pandemia del covid-19 apuraron su implementación en Chile, a través de la Ley n° 21.220 sobre trabajo a distancia y teletrabajo. En efecto, a dos años y medio de su entrada en vigencia, parece oportuno analizar algunos desafíos de su implementación, a la luz de una de sus grandes promesas, cual es la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar.

El primero es el de la productividad. Se dice que el teletrabajo favorece la flexibilidad, la autonomía y distribución libre de la jornada laboral, todo lo cual debería hacer que quienes así trabajan sean más productivos en sus funciones. Sin perjuicio de que ese puede ser el caso en algunas industrias (los *call centers*, por ejemplo, han aumentado 8% sus llamados), no lo ha sido sostenidamente para todas. Ya en 2021 se identificaba un aumento de 30% de las jornadas de trabajo, manteniendo los mismos resultados, y hoy vemos que quienes desempeñan totalmente sus funciones en teletrabajo bajan su productividad entre 4% y 20%.

Esta merma en la productividad es multicausal, sin duda, pero sabemos que el traslape permanente entre el tiempo laboral y el personal o familiar tiene un impacto, y parte de la responsabilidad parece estar en la norma misma. En un estudio realizado el 2021, dirigentes sindicales declararon que «la implementación de la ley de teletrabajo se percibió como improvisada y sin preparación ni capacitación (...); que existieron dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar,

principalmente debido a la falta de espacios físicos en los hogares de los trabajadores para poder desarrollar su trabajo, y hubo falta de delimitación respecto a las jornadas de trabajo, lo cual implicó sobrecarga laboral y vulneración al derecho a desconexión, entre otros factores»¹.

Un grupo importante de quienes se encuentran en la situación descrita son quienes tienen responsabilidades familiares o de cuidado (de menores de edad o personas con discapacidad, por ejemplo), mujeres en la mayoría de los casos, y que son quienes mayor disposición tienen para trabajar remotamente. Esto último parece explicar por qué la mayoría de quienes teletrabajan son justamente mujeres². Sin embargo, persiste una brecha importante: la participación de las mujeres en el mercado laboral es de 51,1%, en comparación con el 71,4% de los hombres, y las mujeres inactivas representan 63,5% del universo total, de acuerdo a cifras del INE. El teletrabajo adecuadamente implementado ofrece así una oportunidad relevante para la integración al mercado laboral, en condiciones armónicas con responsabilidades como las descritas.

Otro desafío relevante es el de la conciliación efectiva de la vida personal y familiar con la laboral. Son conocidos los beneficios del teletrabajo derivados de disminuir los trayectos al lugar de trabajo y de vuelta: para los trabajadores, el aho-

1 Aguilar N., Omar. «Teletrabajo: trabajar en tiempos de pandemia». Cuaderno de Investigación 63, *Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos*.

2 De acuerdo al Informe Estadístico Diciembre 2022, de la Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo, 51,2% de los pactos vigentes de trabajo a distancia o teletrabajo están suscritos por mujeres.

rro en tiempo y gastos; para los demás, alivianar el tráfico y así disminuir las tensiones que se producen por esta causa en las grandes ciudades, y para el medioambiente, la menor contaminación³. Sin embargo, el teletrabajo también puede implicar algunas desventajas, como la falta de un derecho a desconexión efectivo (que, como vimos, puede derivar en un aumento de las horas de trabajo), la desafección de los equipos de trabajo e incluso que se invisibilice a quienes solo se desempeñan remotamente (minando así su desarrollo profesional), todas las cuales afectan también la salud de las personas.

Pensando en esto, algunas empresas están impulsando sistemas híbridos de trabajo, esto es, que combinen jornadas presenciales y de teletrabajo⁴. Se busca, por un lado, mantener espacios de trabajo en equipo y colaborativos, que favorezcan la creatividad, sinergias y desarrollo profesional, y, por otro, resguardar espacios de teletrabajo que favorezcan el desempeño de las tareas en equilibrio con la dimensión privada de las personas y las responsabilidades familiares o de cuidado que tengan, midiendo a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos más que por el marcaje de horas.

3 Mensaje del proyecto de ley boletín N° 7.199-13, sobre el contrato especial de trabajo a distancia, presentado el 8 de septiembre de 2010 en el Senado.

4 «The working-from-home illusion fades», *The Economist*. <https://econ.st/460MamM>

El teletrabajo no es perfecto ni lo ha sido su implementación, pero hay razones para ser optimistas. Si ya durante la pandemia se legisló para establecer la posibilidad de que ciertas personas en casos especiales pudieran teletrabajar⁵, un paso hacia más oportunidades sería hacer permanentes esas normas originalmente transitorias, con los resguardos adecuados. La ley impulsada por el gobierno y recientemente aprobada por el Congreso⁶ parece ir en esa dirección. Habrá que estar pendientes a las demás iniciativas y discusiones que se presenten sobre el tema y, en suma, al efecto que tenga el teletrabajo en las familias chilenas. [®]

5 La Ley n° 21.260 que modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica; la Ley n° 21.342 establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica; y la Ley n° 21.391, que establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.

6 Ley N°21.645, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo: «De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar», y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, publicada en el diario oficial el 29 de diciembre de 2023.