

Conciliación laboral y personal en Chile: desafíos para una corresponsabilidad efectiva

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO – SEPTIEMBRE 2026



Conciliación laboral y personal en Chile: desafíos para una corresponsabilidad efectiva

Magdalena Ahumada, Victoria Martínez y Javiera Pérez

^a Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Psicología

^b Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Derecho

Universidad Alberto Hurtado, Centro Interdisciplinario de Políticas Públicas (CIPP-UAH)

^c Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Psicología

*Email address: vmartinez@uahurtado.cl

†Email address: mahumadam@uahurtado.cl

Resumen

Este documento analiza el estado de la conciliación entre la vida laboral y personal en Chile, abordando tanto la evidencia empírica disponible como el marco normativo vigente. El desequilibrio entre ambas esferas tiene consecuencias documentadas para la salud mental y física de las personas trabajadoras y genera costos organizacionales significativos en términos de ausentismo, rotación y satisfacción laboral. La evidencia nacional confirma que estas cargas recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres, quienes sostienen una mayor dedicación al trabajo no remunerado con independencia de su jornada laboral.

Desde el punto de vista normativo, Chile ha avanzado progresivamente desde un modelo centrado en la protección de la maternidad hacia uno que incorpora principios de corresponsabilidad y parentalidad positiva. Sin embargo, la legislación vigente mantiene una concepción restringida de la conciliación, orientada principalmente al cuidado de personas dependientes y con titularidad preferente en la madre trabajadora. El análisis de la normativa internacional revela estándares más exigentes que los actualmente implementados en el derecho interno.

El documento también examina el vínculo entre conciliación y salud ocupacional, identificando los riesgos psicosociales derivados de la doble presencia y la sobrecarga de cuidados como un ámbito de obligación preventiva del empleador. El Decreto N°44 de 2023, vigente desde febrero de 2025, representa un avance relevante al incorporar el enfoque de género en la gestión preventiva de riesgos laborales. Sobre la base de este diagnóstico, el documento formula recomendaciones orientadas a ampliar el alcance de las políticas de conciliación, superar barreras estructurales y culturales, y avanzar hacia un modelo que reconozca la heterogeneidad del mundo del trabajo y la corresponsabilidad como principio transversal.

1. Planteamiento del problema

En los últimos años, la preocupación en torno a cómo conciliamos el trabajo con la vida personal ha crecido en nuestro país. Particularmente, la crisis vivida en la pandemia visibilizó una problemática que, si bien no era nueva, se agudizó profundamente durante el encierro, dejando ver una realidad que no sólo había sido ignorada, sino que también ha sido históricamente menospreciada en cuanto a su magnitud y los efectos que produce.

Existen diversas formas de llamar el balance entre la vida laboral y la vida personal. En la literatura aún no hay un consenso respecto a un marco teórico robusto, ni tampoco sobre el foco que este problema debiera tener. En sus inicios, se identificaron nociones basadas principalmente en dos perspectivas: el conflicto de roles y el enriquecimiento de roles (Brough et al., 2020). El primero, tenía relación con cómo el trabajo y la familia se afectan el uno al otro, mientras que el segundo, ponía el foco en cómo un rol podría mejorar la calidad de vida respecto a otros roles (Casper et al., 2018). De esta manera, conflicto y enriquecimiento son constructos bidireccionales en donde el trabajo puede influenciar la familia, y la familia también puede influenciar el trabajo.

Sin embargo, una de las principales críticas a estas conceptualizaciones es la limitación al rol familiar (Gagnano et al., 2020), que luego se amplió a la distribución equitativa de recursos entre el trabajo y la familia u otros roles de la vida, pero dejando de lado la consideración a las preferencias personales o a la propia percepción de equilibrio.

En ese sentido, autores como Kalliath y Brough (2008) se acercan a una definición que considera la satisfacción a través de múltiples roles, es decir, la percepción de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven crecimiento de acuerdo con las prioridades y desarrollo vital de las personas que trabajan.

Esta forma de comprender el equilibrio entre trabajo y vida personal permite, por una parte, reconocer los diversos roles que asumen las personas trabajadoras y cómo estos se transforman a lo largo del ciclo vital; y, por otra, no desconocer que las dificultades de conciliación afectan de manera particularmente significativa a las mujeres trabajadoras (Ahumada, 2022; Siu et al., 2023).

Este trabajo aborda dos aristas de la situación y normativa chilena sobre el equilibrio entre vida personal y laboral. Primero, se desarrollan los efectos del desequilibrio entre trabajo y vida personal, tanto en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras como en el desempeño organizacional, con especial atención a las brechas de género que la evidencia nacional e internacional documenta de manera consistente. Segundo, se analiza el marco normativo vigente identificando sus avances, sus limitaciones y las tensiones entre el modelo de conciliación consagrado en la legislación chilena y los estándares del derecho internacional.

2. Efectos del desequilibrio entre trabajo y vida privada

Más allá del foco o conceptualización del conflicto entre trabajo y vida personal, la evidencia muestra que el desequilibrio entre ambas esferas tiene efectos nocivos para las personas trabajadoras y las organizaciones. Una revisión de literatura realizada por el Instituto de Salud Pública identifica, entre las principales consecuencias para la salud, el aumento del burnout, una mayor prevalencia de depresión y de trastornos ansiosos, y también otro tipo de sintomatología como trastornos musculoesqueléticos o problemas para dormir (Ahumada, 2022). En el plano organizacional, la misma revisión reporta una disminución en la satisfacción laboral, el aumento del ausentismo y de la inseguridad laboral. También se señala que la sobrecarga de trabajo contribuye a profundizar el desequilibrio entre trabajo y vida personal, mientras que la intención de renuncia tiende a aumentar en contextos donde el desequilibrio persiste. En contraste, los estudios indican que el apoyo social dentro de las organizaciones actúa como factor protector, favoreciendo un mayor equilibrio entre ambas esferas.

Sumado a esto, la evidencia internacional más reciente reafirma que el desbalance entre el trabajo y la vida personal tendría resultados negativos en la prevalencia de depresión, ansiedad, estrés, burnout, y carga mental, así como también influiría en la satisfacción laboral e intención de renuncia (Jachmann et al., 2025; Liswandi, & Muhammad, 2023).

Otros estudios han puesto el foco en cómo la dificultad de conciliar ambas esferas de la vida ha sido internalizada como una falencia individual, exacerbando el malestar y eludiendo la responsabilidad que los empleadores tienen en proveer espacios seguros de trabajo ([Erasmus et al., 2024](#)). Asimismo, se ha relevado la falta de estudios respecto a los efectos en el bienestar ocupacional que pueden tener etapas vitales como la planificación familiar, el embarazo e incluso el retorno al trabajo posterior a este ([Franzoi et al., 2024](#)).

En el contexto latinoamericano, la evidencia subraya el peso de las variables organizacionales en el conflicto entre trabajo y familia. Una revisión sistemática realizada por Palma Contreras y Jarpa-Arrigada ([2024](#)) destaca que estas variables predicen mejor el conflicto trabajo-familia, así como también se asocian a una menor percepción de la justicia organizacional. Estudios más recientes confirman los resultados, es decir, existe una relación entre el conflicto trabajo- familia y la prevalencia de problemas de salud mental, y esta relación es mayor en mujeres ([Colomina León & Marrero Santos, 2024](#); [Hernández-Montaña et al., 2025](#)). Asimismo, se han documentado tensiones estructurales respecto a las trayectorias y los efectos que este problema puede ocasionar en mujeres trabajadoras. Por una parte, aun cuando existe una percepción de conciliación entre ambas esferas, la doble carga interfiere en el desarrollo personal de mujeres trabajadoras ([Carrasco & Montoya, 2024](#)). Por otro lado, algunas mujeres optan por jornadas nocturnas como estrategia para compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado durante el día, a pesar de los costos asociados, como la privación de sueño y la reducción de la vida social ([Mayoral et al., 2024](#)).

A pesar del avance que ha existido en la evidencia respecto al equilibrio entre trabajo y vida personal, aún existen muchos desafíos. En Chile, diversos estudios han recopilado información sobre la situación nacional en este ámbito. Entre ellos, destaca la Segunda Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (2025), la cual proporciona datos sobre el trabajo no remunerado a nivel nacional, con desagregación regional. Sus resultados evidencian persistentes brechas de género en la distribución del tiempo, particularmente en las actividades asociadas al trabajo.

En este sentido, los datos confirman que, si bien tanto hombres como mujeres destinan una proporción significativa de su tiempo al trabajo en la ocupación, la distribución del tiempo total de trabajo se configura de manera desigual según sexo. En particular, las mujeres mantienen una mayor dedicación al trabajo no remunerado de forma sostenida, independientemente del día de la semana o de la jornada laboral remunerada. Por el contrario, la participación masculina en el trabajo no remunerado se mantiene acotada, sin superar en promedio las tres horas diarias. Esta distribución diferenciada del tiempo se traduce en una carga global de trabajo sistemáticamente mayor para las mujeres, con independencia de su tipo de jornada de trabajo en la ocupación, lo que refuerza la persistencia de una organización social del cuidado profundamente desigual (ENUT, 2025).

De manera consistente, la ENUT (2025) muestra que la desigualdad de género en el trabajo no remunerado no se limita únicamente al tiempo dedicado, sino que también se expresa en los niveles de participación. En efecto, las mujeres participan en mayor proporción que los hombres en el trabajo no remunerado, tanto en términos generales como en cada una de sus principales divisiones, y destinan además una mayor cantidad de tiempo a estas actividades.

Este patrón transversal refuerza la idea de que el trabajo de cuidados y las tareas domésticas continúan siendo socialmente asignadas a las mujeres, lo que consolida una distribución desigual de responsabilidades y profundiza las brechas de género en el acceso al empleo, al descanso y a la protección social, configurándose así como un problema central para la agenda de políticas públicas en materia de cuidados y conciliación.

Además de la evidencia proporcionada por la ENUT, la Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud (ENCAVI) 2023-2024 ofrece información complementaria sobre condiciones de vida que intersectan con el equilibrio entre trabajo, salud y bienestar. Sus resultados evidencian una alta prevalencia de síntomas de ansiedad, depresión y estrés en la población trabajadora. Asimismo, se observan brechas en el acceso a la atención en salud mental, que afectan con mayor intensidad a las mujeres y a los grupos de menor nivel socioeconómico. De igual forma, se identifica una autopercepción negativa del estado de salud, asociada a largas jornadas laborales y a condiciones de precarización del trabajo.

En esta misma línea, los resultados del cuestionario CEAL-SM/SUSESO del año 2024, aportan evidencia relevante sobre las condiciones psicosociales en las que se desarrolla el trabajo remunerado en Chile. En particular, se identifican como principales factores de riesgo las altas exigencias psicológicas, el bajo nivel de control sobre el trabajo, la insuficiencia de apoyo social y deficiencias en el liderazgo organizacional

Asimismo, la dimensión vinculada al equilibrio entre trabajo y vida privada emerge como una de las más críticas, evidenciando las dificultades para compatibilizar las demandas laborales con las responsabilidades domésticas y familiares.

En el marco del levantamiento realizado en el workshop “Conciliación trabajo-vida personal ¿Cómo avanzar hacia un enfoque integral?” realizado en agosto del 2025, resulta pertinente destacar algunos hallazgos derivados del diálogo multisectorial. En primer lugar, diversos actores, tanto del sector público como privado, coinciden en que el teletrabajo no debe ser considerado en sí mismo como una estrategia de conciliación, sino como una modalidad de organización del trabajo. Asimismo, se enfatiza que el acceso al teletrabajo es desigual y no se encuentra disponible para todos los trabajadores, lo que limita su alcance como herramienta generalizable. En este sentido, se plantea que avanzar hacia la conciliación requiere considerar las características específicas de cada espacio laboral, atendiendo a sus condiciones particulares y al contexto en que se insertan.

En segundo lugar, el workshop también permitió levantar la persistencia de barreras estructurales que dificultan el avance hacia una conciliación efectiva entre vida laboral y personal. Estas barreras no solo se inscriben en el funcionamiento del sistema laboral, sino también en las dinámicas del mercado, caracterizadas por altos niveles de segmentación, informalidad y desigualdad en el acceso a condiciones laborales dignas. A esto, se suma una comprensión limitada de la realidad de las personas trabajadoras, que tiende a invisibilizar la diversidad de trayectorias laborales y las responsabilidades de cuidado que atraviesan su vida cotidiana.

En este contexto, las políticas públicas enfrentan el desafío de superar enfoques homogéneos y avanzar hacia estrategias que reconozcan la heterogeneidad del mundo del trabajo, incorporando una perspectiva estructural que permita abordar de manera integral las condiciones que obstaculizan la conciliación.

En la misma línea, así como se identifican barreras estructurales que limitan la conciliación entre la vida laboral y personal, resulta necesario considerar transformaciones de carácter cultural para asegurar la efectividad de las políticas y marcos normativos en esta materia. Esto asociado a los prejuicios y supuestos en torno a la conciliación que obstaculizan su abordaje desde una lógica de corresponsabilidad y diálogo social. En este sentido, la conciliación debe ser legitimada como un objetivo colectivo, facilitando su incorporación en las dinámicas organizacionales y en las relaciones laborales.

La evidencia nacional revisada, sumada a los hallazgos del workshop, permiten comprender las limitaciones actuales para la conciliación entre la vida laboral y personal. Por un lado, se constatan desigualdades estructurales en la distribución del tiempo, la carga global de trabajo y las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores. Por otro lado, se identifican tensiones en la implementación de estrategias organizacionales, así como comprensiones restringidas de conciliación, las que dificultan su materialización en los espacios laborales.

De tal manera, la conciliación se configura no solo como un desafío empírico, sino como un problema público que requiere ser abordado desde marcos normativos e institucionales coherentes con la complejidad del fenómeno. En consecuencia, resulta pertinente examinar el desarrollo y alcance de la legislación vigente en la materia, con el fin de analizar en qué medida esta responde a las problemáticas identificadas.

3. Situación Nacional: Avances y Desafíos

i. Marco normativo internacional

Desde los orígenes de la regulación del trabajo se consideró relevante la limitación de la jornada laboral, la posibilidad del descanso y del tiempo libre. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) asegura el derecho al trabajo (Art. 23), y junto con ello, el derecho “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Art. 24).

En el mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) establece como parte del derecho al trabajo la seguridad y la higiene en el trabajo (Art. 7 letra b). En este sentido, incluye también “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (Art. 7 letra d). Estos derechos fueron replicados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 7).

Respecto de la igualdad en el empleo, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979 (CEDAW) establece derechos específicos de las mujeres trabajadoras. Así, establece la obligación de los Estados de implementar licencias de maternidad con sueldo pagado y alentar el suministro de servicios sociales “para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública” (Art. 11 letras b) y c).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el adecuado balance entre horas de trabajo y horas libres fue fundamental desde los primeros convenios. El Convenio N°1 de 1919 limitó la jornada laboral a 8 horas diarias y 48 horas semanales. El Convenio N°30 de 1930 limitó también la cantidad de horas diarias y semanales de los trabajadores del comercio.

Posteriormente, los convenios N°s 103 y 183 establecieron derechos específicos de las madres trabajadoras, como el descanso o licencia por maternidad, fuero y prohibición de discriminación. El Convenio N°156 de 1981 establece por primera vez en el marco de la OIT derechos de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, independientemente de su sexo. Este Convenio obliga a los Estados a garantizar la libertad de trabajo y a prohibir la discriminación, además de tener en cuenta sus necesidades respecto de las condiciones del empleo y la seguridad social (Art. 4). A propósito de este Convenio, la Recomendación N°165 establece que las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las y los trabajadores con responsabilidades familiares comprenden “(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias; (b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

En el sistema interamericano, en la Opinión Consultiva OC-31/2025 la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH) se refiere al contenido y alcance del derecho humano al cuidado.

Respecto de los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares la Corte afirma que “tanto las políticas de teletrabajo, como la reducción de jornadas, los permisos transitorios o las licencias de cuidado deben estar dirigidas a todas las personas que tengan responsabilidades familiares, y no exclusivamente a las mujeres.” (pár. 236).

La Corte IDH estima que el derecho al trabajo debe interpretarse a la luz del derecho al cuidado, y para ello “los Estados deben garantizar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares su derecho al trabajo sin discriminación, para lo cual deberán progresivamente implementar medidas para la conciliación de la vida laboral y las necesidades de cuidado, y remover las barreras que impiden que las labores de cuidado les permitan acceder o mantenerse en el empleo.” (pár. 239).

ii. Marco normativo nacional

La legislación laboral chilena no tiene una aproximación sistemática a la conciliación laboral ni al equilibrio entre vida personal, familiar y laboral. Se aplica un concepto limitado de conciliación que pone el foco en el cuidado de personas dependientes, particularmente niños y niñas. Con ello, el objetivo no es lograr que las y los trabajadores consigan un balance entre el trabajo y distintas dimensiones de su vida personal, sino que se garantice el cuidado de otras personas (Ver Tabla N°1).

Desde el origen de la legislación laboral se incorporó la protección de la maternidad, lo que Irene Rojas denomina el “piso de maternidad” (Rojas-Miño, 2025, p. 60). Los descansos de maternidad o licencias maternales y el derecho a sala cuna tenían un enfoque salubrista, de asegurar la salud y el bienestar de niños y niñas (Casas & Valenzuela, 2012; Fuenzalida & Herrera, 2023). El foco de estas medidas no era asegurar la igualdad de oportunidades de las mujeres trabajadoras, ni tampoco garantizar un adecuado equilibrio entre vida laboral y familiar.

La legislación posterior confirmó la idea de que la conciliación laboral se estructura alrededor de la mujer como cuidadora principal. La mayoría de los permisos están asociados al cuidado de hijos e hijas, con titularidad exclusiva o prioritaria para la madre. Esta fórmula reitera y refuerza la división sexual del trabajo, asignando a las mujeres el rol de cuidadoras principales, incluso cuando participan del mercado formal del trabajo. Caamaño ha catalogado esta situación como “el pecado original” del Derecho del Trabajo (Caamaño Rojo, 2010, 2014).

En los últimos años, especialmente después de la pandemia de Covid-19, se publicaron varias leyes para garantizar el cuidado de personas que requieren cuidados. Esta vez, las medidas admiten su ejercicio para todos los trabajadores, independientemente de su sexo. La ley más relevante sobre la materia en el último tiempo, la Ley N°21.645, modifica el Código del Trabajo para establecer principios generales en materia de conciliación laboral y algunas medidas específicas, como el teletrabajo.

El nuevo Art. 194 del Código del Trabajo prescribe que la normativa de protección de la maternidad y paternidad se rige por el principio de parentalidad positiva, “que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas”. Asimismo, define el principio de corresponsabilidad social “que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.”

La siguiente tabla da cuenta del panorama legislativo hasta la fecha:

Ley / Norma	Año	Medida principal	Titular
D.L. 442	1925	Establece descanso pre y posnatal.	Madre trabajadora
Ley 3.186	1917	Establece el derecho a sala cuna.	Madre trabajadora
Código del Trabajo	1931	Incorpora la protección a la maternidad y el derecho a sala cuna.	Madre trabajadora
Ley 11.452	1953	Amplía el descanso de maternidad a empleadas y obreras.	Madre trabajadora

Ley / Norma	Año	Medida principal	Titular
Ley 17.928	1973	Consolida el régimen de protección: descanso, fuero, subsidio y sala cuna.	Madre trabajadora
DFL 44	1978	Establece normas comunes para el subsidio de incapacidad laboral.	Personas trabajadoras
Ley 18.378 (art. 63)	1988	Define monto y condiciones de acceso al subsidio de maternidad.	Madre trabajadora

Tabla 2. Permisos y corresponsabilidad en el cuidado

Ley / Norma	Año	Medida principal	Titular
Ley 19.250	1993	Permiso por enfermedad grave de hijo/a menor de un año y descanso posnatal para el padre en caso de fallecimiento de la madre.	Madre; padre en casos específicos
Ley 19.505	1997	Permiso de 10 jornadas anuales para cuidar a hijo/a menor de 18 años en peligro vital.	Madre; padre a elección de la madre
Ley 19.670	2000	Extiende el fuero maternal a personas en proceso de adopción.	Mujeres y hombres solteros/viudos
Ley 20.399	2009	Permite al padre acceder a sala cuna cuando la madre ha fallecido o existe cuidado personal por sentencia judicial.	Padre trabajador

Ley 20.545	2011	Crea el permiso posnatal parental y amplía el permiso remunerado del padre por nacimiento o adopción.	Madre; padre
Ley 20.891	2016	Permite elegir sala cuna cuando ambos progenitores son funcionarios públicos y modifica el subsidio posnatal parental.	Padres funcionarios públicos
Ley 21.063	2017	Amplía a ambos progenitores la titularidad del permiso por hijo/a en peligro vital.	Madre y padre trabajadores
Ley 21.400	2021	Extiende los derechos de maternidad y paternidad a familias constituidas mediante matrimonio igualitario.	Persona gestante y progenitor/a no gestante

Tabla 3. Teletrabajo y conciliación laboral reciente

Ley / Norma	Año	Medida principal	Titular
Ley 21.220	2020	Regula el trabajo a distancia y el teletrabajo como régimen permanente.	Personas trabajadoras
Ley 21.247	2020	Establece licencia médica preventiva parental y medidas para cuidadores durante el cierre de establecimientos educativos.	Progenitores y cuidadores
Ley 21.260	2020	Permite el teletrabajo para trabajadoras embarazadas durante pandemia o alerta sanitaria.	Mujer trabajadora embarazada

Ley 21.391	2021	Permite teletrabajo para cuidadores de menores de 12 años y personas con discapacidad durante situaciones de emergencia sanitaria.	Personas trabajadoras cuidadoras
Ley 21.498	2022	Reitera y amplía el teletrabajo para trabajadoras embarazadas durante pandemia o alerta sanitaria.	Mujer trabajadora embarazada
Ley 21.545	2023	Permite ausentarse del trabajo para atender emergencias de hijos/as con TEA en establecimientos educacionales.	Padres, madres y tutores

Ley 21.561	2023	Establece una banda horaria de dos horas para anticipar o retrasar el inicio de la jornada para cuidadores de menores de 12 años.	Madres y padres
Ley 21.645	2023	Incorpora paternidad responsable y corresponsabilidad; establece teletrabajo y adecuación de jornada para personas cuidadoras.	Personas trabajadoras cuidadoras

iv. Salud laboral, riesgos psicosociales y conciliación: el marco normativo vigente

Tanto la normativa internacional como la nacional no abordan de forma integral las obligaciones sobre la salud de los trabajadores con el equilibrio entre vida laboral y personal. En efecto, los Convenios N°s 155 y 187 de la OIT constituyen el marco de obligaciones estatales para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Estos convenios no incluyen expresamente el balance entre vida personal y laboral como un aspecto relevante para garantizar la salud de las y los trabajadores.

Sin embargo, el Convenio N°155 obliga a los empleadores a gestionar todos los factores del entorno de trabajo que puedan dañar la salud de sus trabajadores. En la práctica preventiva contemporánea, ese mandato incluye los riesgos psicosociales: la doble presencia, la sobrecarga derivada de responsabilidades de cuidado no apoyadas por el empleador, y la falta de control sobre los propios tiempos de trabajo son condiciones de organización laboral que la literatura especializada identifica sistemáticamente como factores de riesgo para la salud mental (Sanz Vergel, 2011).

El Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019), ratificado por Chile en enero de 2023 e implementado a través de la Ley N°21.643 introduce una dimensión adicional que no puede desvincularse de la agenda de conciliación. Este convenio, el primero en la historia de la OIT que integra en un solo instrumento la igualdad de género con la seguridad y salud en el trabajo, reconoce que los ambientes laborales hostiles constituyen un riesgo para la salud que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres.

En la práctica, esos ambientes son también el principal factor que inhibe el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación: las trabajadoras que enfrentan acoso o discriminación por solicitar ajustes de jornada, acceder al permiso posnatal parental o ausentarse por razones de cuidado ven en los hechos anulados derechos que el legislador les ha reconocido formalmente (Casas-Becerra, 2023).

En Chile, el Código del Trabajo establece una obligación general de los empleadores de “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.” (Art. 187, inciso primero).

El Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, promulgado en agosto de 2023 y vigente desde el 1 de febrero de 2025, aprueba el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, derogando los decretos supremos N° 40 y N° 54 de 1969. Con ello, actualiza la principal norma reglamentaria de prevención de riesgos en Chile tras más de cinco décadas de vigencia del régimen anterior, incorporando los estándares de los Convenios N°155 y N°187 de la OIT y del Convenio N° 190.

El enfoque de género constituye otro elemento estructural del nuevo régimen. El artículo 3, al establecer los principios de la gestión preventiva, dispone que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas deberá considerarse siempre que las personas se sitúan en el trabajo "en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales", lo que puede derivar en una exposición diferenciada a los riesgos laborales.

Este principio se traduce en obligaciones concretas a lo largo del texto: la elaboración de la matriz de riesgos con enfoque de género (artículo 7), la capacitación preventiva con ese enfoque (artículo 16), la vigilancia de la salud considerando las diferencias y necesidades específicas de hombres y mujeres (artículo 76), la investigación de siniestros con enfoque de género (artículo 71) y la desagregación por sexo de todos los registros de accidentabilidad y enfermedades profesionales (artículo 74). Este conjunto de disposiciones establece las condiciones técnicas y normativas para que la exposición diferenciada al riesgo psicosocial derivada de la distribución desigual de las cargas de cuidado pueda ser identificada, medida y abordada dentro del sistema de gestión preventiva de cada empresa.

El decreto también incorpora dentro de la categoría de "personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos" a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, junto con personas con discapacidad y adultos mayores (artículo 2 N° 23). Respecto de estas personas, el artículo 11 impone al empleador la obligación de implementar medidas de protección específica y prohíbe asignarles labores en que su condición implique un riesgo grave para su propia salud o la de terceros.

Finalmente, el decreto establece que los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo — mutualidades e Instituto de Seguridad Laboral— deben incorporar en la asistencia técnica que otorgan a las empresas "la perspectiva de género, de inclusión laboral de personas con discapacidad y de cuidado de personas trabajadoras especialmente sensibles", considerando "en los procesos de evaluación de riesgos y de prescripción de medidas, las diferencias y las necesidades específicas de hombres y mujeres" (artículo 76).

Esta disposición extiende el mandato de género más allá de la empresa individual y lo proyecta sobre los organismos técnicos del sistema, lo que abre la posibilidad de que la asistencia técnica en prevención de riesgos psicosociales incorpore de forma sistemática el análisis de las condiciones de conciliación como parte del diagnóstico preventivo que se realiza en cada centro de trabajo.

4. Conclusiones y Recomendaciones

Los antecedentes expuestos anteriormente permiten evidenciar que la conciliación entre la vida laboral y personal presenta limitaciones estructurales, normativas y culturales que no pueden ser soslayadas, ni tratadas de manera aislada. Existe evidencia empírica disponible que confirma los efectos nocivos que el desequilibrio trae en las personas trabajadoras, y que estas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres.

Desde el punto de vista normativo, si bien se ha avanzado en incorporar principios de corresponsabilidad y parentalidad positiva, este avance aun es insuficiente. La legislación vigente mantiene una concepción restrictiva de la conciliación, orientada principalmente al cuidado de personas dependientes y con titularidad preferente en la madre trabajadora, lo que reitera y refuerza la división sexual del trabajo en lugar de cuestionarla. Este panorama exige avanzar hacia medidas de conciliación disponibles para todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, sin distinción de sexo, y hacia la remoción progresiva de las barreras que impiden compatibilizar el trabajo remunerado con las necesidades de cuidado.

En este marco, la gestión preventiva constituye un eje central para avanzar hacia una conciliación efectiva entre la vida laboral y personal. En este sentido, las siguientes recomendaciones apuntan a articular la agenda de conciliación con la agenda de prevención de riesgos, ampliando así el alcance y la efectividad de ambas:

- **Avanzar hacia una titularidad genuinamente compartida de los derechos de conciliación.** La efectividad de las medidas de corresponsabilidad depende de que los derechos asociados al cuidado no sean transferibles desde la madre al padre, sino ejercibles de forma autónoma por cualquiera de los progenitores o cuidadores. Ello requiere revisar los permisos parentales actualmente vigentes y diseñar incentivos que promuevan una distribución más equitativa del cuidado al interior de los hogares.
- **Reconocer el teletrabajo como modalidad de organización, no como estrategia de conciliación.** Tal como fue planteado en el workshop, el teletrabajo no resuelve por sí solo el problema del equilibrio trabajo-vida personal, y su acceso es estructuralmente desigual. Las políticas públicas deben evitar que esta modalidad se consolide como sustituto de medidas de conciliación más profundas.
- **Integrar la conciliación en la gestión preventiva de riesgos psicosociales.** Si bien actualmente el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales permite evaluar el equilibrio entre trabajo y vida personal, es imprescindible que se fortalezca la gestión preventiva de las organizaciones y la asesoría técnica por parte de los organismos administradores de la ley.

-
- **Abordar las barreras culturales como condición de efectividad normativa.** La experiencia del workshop evidenció que los marcos normativos son insuficientes cuando persisten prejuicios organizacionales que desincentivan el ejercicio de los derechos de conciliación. Para que las medidas legales sean efectivas, es necesario legitimar la conciliación como un objetivo colectivo al interior de las organizaciones, potenciando su gestión preventiva y promoviendo su incorporación en los instrumentos de gestión de personas, en los procesos de negociación colectiva y en la cultura organizacional de empresas e instituciones públicas.

Referencias

- Ahumada, M. (2022). Equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Instituto de Salud Pública de Chile. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf>
- Barrera Pedemonte, L. (2025). El teletrabajo para las mujeres trabajadoras: Aportes desde el análisis crítico feminista. En P. Alvarado Barrientos, L. Planet Sepúlveda & F. Lagos Rojas (Eds.), El tiempo en el trabajo y sus brechas de género (pp. 31-44). Tirant lo Blanch.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. En Handbook of socioeconomic determinants of occupational health (pp. 1-15). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de Derecho (Valparaíso), 34, 179-209. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>
- Caamaño Rojo, E. (2014). La discriminación laboral y el "pecado original" del Derecho del Trabajo. Pensamiento Americano, 7(13), 11-38.

6

-
- Carrasco, A., & Montoya, C. (2024). Conciliar el rol de directoras y el cuidado del hogar desde el conflicto: La experiencia de las directoras escolares chilenas. *Calidad en la Educación*, 60. <https://doi.org/10.31619/caledu.n60.1451>
 - Casas, L., & Valenzuela, E. (2012). Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 25(1), 77-101. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004>
 - Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
 - Colomina León, J., & Marrero Santos, M. de L. (2024). Compromiso psicológico con el trabajo, estrés laboral y conciliación trabajo-familia en directivos de la Empresa Eléctrica Mayabeque. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952024000100009&lang=en
 - Erasmus, S., Downing, C., & Ntshingila, N. (2024). Work-life integration among nurse educators: A meta-synthesis. *Frontiers in Global Women's Health*, 5, Artículo 1287484. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2024.1287484>

-
- Franzoi, I. G., Sauta, M. D., De Luca, A., & Granieri, A. (2024). Returning to work after maternity leave: A systematic literature review. *Archives of Women's Mental Health*, 27(5), 737-749. <https://doi.org/10.1007/s00737-024-01464-y>
 - Fuenzalida, P., & Herrera, F. (2023). Maternidad, labores de cuidado e igualdad en la legislación laboral chilena. *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, 11. <https://doi.org/10.7764/rda.11.54011>
 - Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), Artículo 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
 - Hernández-Montaña, A., Garza Sánchez, R. I., & González Tovar, J. (2025). Modelo explicativo de la ansiedad, depresión y la conciliación vida-trabajo en mujeres mexicanas. *Escritos de Psicología*, 18(2), 85-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10522290>
 - Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2025: Resultados principales. <https://www.ine.gob.cl/enut>

-
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/JMO.837.14.3.323>
 - Liswandi & Muhammad, R. (2023). The association between work-life balance and employee mental health: A systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(3), Artículo 3. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>
 - Mayoral, J. M. S., Zapata Martelo, E. M., Ayala Carrillo, M. del R., Martínez Corona, G. B., Pérez Hernández, L. M., & Garza Bueno, L. E. (2024). Emociones ante la conciliación de trabajos y vida social en mujeres trabajadoras del turno nocturno. *Sociológica México*, 30(109). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732024000100195&lang=en
 - Ministerio de Salud. (2025). Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud (ENCAVI) 2023-2024: Informe de resultados. https://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2025/08/Informe_ENCAVI_2023_24.pdf
 - Palma-Contreras, A., & Jarpa-Arriagada, C. G. (2024). Conflicto trabajo-familia y salud mental: Una revisión sistemática de la literatura previa a la pandemia. Interdisciplinaria, 41(2). <https://doi.org/10.16888/interd.2024.41.2.2>

-
- Rojas-Miño, I. (2025). La regulación de las relaciones de trabajo en Chile frente a los desafíos de conciliación laboral y familiar. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 38(1), 53-74.
<https://doi.org/10.4067/S0718-09502025000100053>
 - Siu, O., Wang, H., & Chung, M. C. (2023). Work-life balance and work flexibility in the context of mental health at work. En *The Routledge companion to mental health at work*. Routledge.
 - Superintendencia de Seguridad Social. (2025, junio). Riesgo psicosocial laboral en Chile: Resultados de la aplicación 2024 del cuestionario CEAL-SM/SUSESO (Documento N.º 26).
https://www.suseso.cl/607/articles-758966_archivo_01.pdf

