

# **Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile**

*Nicole Elizondo Orellana*

*Valentina Rojas Roa*

*Byron Espinoza Deocares*

## **Para citar este artículo:**

Elizondo, N., Rojas, V., y Espinoza, B. (2024). Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile. *Revista Via Iuris*, 36, 144 – 178. DOI: <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n36a5>

**Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile\***

**Nicole Elizondo Orellana\*\***

**Valentina Rojas Roa\*\*\***

**Byron Espinoza Deocares\*\*\*\***

**Fecha de recepción:** 21 de julio de 2023

**Fecha de evaluación:** 01 de noviembre de 2023

**Fecha de aprobación:** 30 de noviembre de 2023

**Para citar este artículo:**

Elizondo, N., Rojas, V., y Espinoza, B. (2024). Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile. *Revista Via Iuris*, 36, 144- 178. DOI: <https://doi.org/10.37511/viaiuris.n36a5>

---

\* El presente artículo es resultado de un proyecto de investigación de iniciativa propia.

\*\* Magíster en Gestión y Política Pública por la Universidad de Chile, Licenciada en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales con especialización en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad Alberto Hurtado. Investigadora del Centro UC de la Familia de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Correo electrónico: [nelizondo@uc.cl](mailto:nelizondo@uc.cl) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1984-0782> Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=90d-7XQAAAAJ&hl=es&authuser=1>

\*\*\* Abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con estudios en psicología de la misma institución. Correo electrónico: [Vlrojas1@uc.cl](mailto:Vlrojas1@uc.cl) ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5428-0872> Google Scholar: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0002125433](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002125433)

\*\*\*\* Licenciado en Ciencias Sociales, profesional en Trabajo Social y estudiante de la Licenciatura en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Trabajador Social del proyecto de curadurías ad litem en la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Correo electrónico: [bjespinoza@uc.cl](mailto:bjespinoza@uc.cl) ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3407-9486>. Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=0coYZI4AAAAJ&hl=es&authuser=1>

## **Consideraciones sobre la reducción de la jornada laboral de 40 horas para la conciliación familia-trabajo en Chile**

### **Resumen**

Este artículo se enfoca en comprender integralmente los efectos de la jornada laboral de “40 horas” establecida por la ley N° 21.561 en Chile, especialmente en el ámbito de la conciliación familia-trabajo. Se emplea una metodología exploratoria y descriptiva, a través de la revisión sistemática de literatura científica. El artículo se propone responder a preguntas sobre las implicancias teóricas de la conciliación familia-trabajo referidas al bienestar y equilibrio familiar. Asimismo, se busca examinar las disposiciones específicas asociadas con la nueva jornada laboral y analizar las medidas y políticas complementarias implementadas en Chile en este contexto. El artículo está organizado en cinco secciones. Los dos primeros apartados se centran en proporcionar una visión general de la literatura relacionada con la conciliación familia-trabajo. El primero aborda la situación general, mientras que el segundo se enfoca en la efectividad y desventajas asociados con la conciliación. Posteriormente, la tercera sección examina las tendencias internacionales relacionadas con la reducción de la jornada laboral. La cuarta sección se dedica al análisis detallado de los aspectos de la nueva legislación sobre la jornada laboral de "40 horas" y la quinta sección del artículo se adentra en el marco institucional que rodea las medidas complementarias para la conciliación entre el trabajo y la familia en Chile. Finalmente, tomando en consideración la exploración teórica de los temas mencionados, se realizan conclusiones generales.

**Palabras clave:** Trabajo, Conciliación, Jornada laboral, Familia, Corresponsabilidad, Chile.

**Considerations about the reduction of the 40-hour working day for the reconciliation of work and family life in Chile**

**Abstract:**

This article focuses on comprehensively understanding the effects of the "40-hour" workday established by Law No. 21.561 in Chile, especially in the area of work-family reconciliation. An exploratory and descriptive methodology is used, through the systematic review of scientific literature. The article aims to answer questions about the theoretical implications of family-work conciliation in terms of family well-being and balance. It also seeks to examine the specific provisions associated with the new working day and to analyze the complementary measures and policies implemented in Chile in this context. The article is organized in five sections. The first two sections focus on providing an overview of the literature related to work-family balance. The first addresses the general situation, while the second focuses on the effectiveness and disadvantages associated with work-family reconciliation. Subsequently, the third section examines international trends related to the reduction of working hours. The fourth section is devoted to a detailed analysis of aspects of the new "40-hour" workday legislation, and the fifth section of the article delves into the institutional framework surrounding complementary work-family reconciliation measures in Chile. Finally, taking into consideration the theoretical exploration of the above-mentioned issues, general conclusions are drawn.

**Keywords:** Work, reconciliation, Working time, Family, Co-responsibility, Chile.

## **Considerações sobre a redução da jornada de trabalho de 40 horas para a conciliação trabalho-família no Chile**

### **Resumo**

Este artigo tem como objetivo compreender de forma abrangente os efeitos da jornada de trabalho de "40 horas" estabelecida pela Lei nº 21.561 no Chile, especialmente na área da conciliação trabalho-família. Utiliza-se uma metodologia exploratória e descritiva, através de uma revisão sistemática da literatura científica. O artigo tem como objetivo responder a questões sobre as implicações teóricas da conciliação trabalho-família em termos de bem-estar e equilíbrio familiar. Procura também examinar as disposições específicas associadas à nova jornada de trabalho e analisar as medidas e políticas complementares implementadas no Chile neste contexto. O artigo está organizado em cinco secções. As duas primeiras secções centram-se na apresentação de uma panorâmica da literatura relacionada com o equilíbrio trabalho-família. A primeira trata da situação geral, enquanto a segunda se centra na eficácia e nas desvantagens associadas à conciliação trabalho-família. Posteriormente, a terceira secção analisa as tendências internacionais relacionadas com a redução do horário de trabalho. A quarta secção é dedicada a uma análise pormenorizada dos aspectos da nova legislação relativa ao tempo de trabalho de "40 horas" e a quinta secção do artigo analisa o quadro institucional que envolve as medidas complementares de conciliação trabalho-família no Chile. Finalmente, tendo em conta a exploração teórica das questões acima referidas, são tiradas conclusões gerais.

**Palavras-chave:** Trabalho, Conciliação, Jornada de trabalho, Família, Corresponsabilidade, Chile.

## **Considérations sur la réduction de la journée de travail de 40 heures pour la conciliation travail-famille au Chili**

### **Résumé**

Cet article s'attache à comprendre les effets de la journée de travail de "40 heures" établie par la loi n° 21.561 au Chili, en particulier dans le domaine de la conciliation travail-famille. Une méthodologie exploratoire et descriptive est utilisée, par le biais d'un examen systématique de la littérature scientifique. L'article vise à répondre aux questions concernant les implications théoriques de la conciliation travail-famille en termes de bien-être et d'équilibre familial. Il cherche également à examiner les dispositions spécifiques associées à la nouvelle journée de travail et à analyser les mesures et politiques complémentaires mises en œuvre au Chili dans ce contexte. L'article est organisé en cinq sections. Les deux premières sections s'attachent à donner un aperçu de la littérature relative à l'équilibre travail-famille. La première traite de la situation générale, tandis que la deuxième se concentre sur l'efficacité et les inconvénients associés à la conciliation travail-famille. Ensuite, la troisième section examine les tendances internationales liées à la réduction du temps de travail. La quatrième section est consacrée à une analyse détaillée des aspects de la nouvelle législation sur le temps de travail "40 heures" et la cinquième section de l'article examine le cadre institutionnel entourant les mesures complémentaires de conciliation travail-famille au Chili. Enfin, compte tenu de l'exploration théorique des questions susmentionnées, des conclusions générales sont tirées.

**Mots clés :** Travail, conciliation, journée de travail, famille, coresponsabilité, Chili.

## Introducción

A lo largo de la historia, encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares ha sido un desafío que ha afectado a padres, madres y cuidadores (Greenhaus y Beutell, 1985). En la actualidad, diversos factores como los cambios demográficos, la composición y tamaño de los hogares, el aumento de parejas con doble ingreso y el tiempo dedicado a las labores de cuidado en el hogar (Landolfi et al., 2022) han contribuido a tensionar el llamado "conflicto trabajo-familia" (Nomaguchi et al., 2009).

A nivel global, algunos estudios han identificado las consecuencias de este conflicto sobre el bienestar y la calidad en las relaciones familiares (Zakaria y Ismail, 2017) especialmente para las mujeres, quienes suelen asumir una mayor responsabilidad en los cuidados. La sobrecarga de horas y las barreras que afectan su participación laboral generan conflictos entre el trabajo y la familia debido a las demandas y responsabilidades que implica cada una de estas esferas.

Ante esta realidad, es fundamental implementar políticas y medidas de apoyo social que favorezcan la conciliación trabajo-familia (UNFPA, 2005). Entre las políticas públicas comúnmente promovidas se encuentran la reducción de la jornada laboral y la flexibilidad de horarios, los servicios de cuidado infantil que se ajusten a los horarios laborales, subsidios para el cuidado de hijos e individuos dependientes, y horarios diferidos en el transporte público durante horas de alta afluencia, entre otras medidas.

Sin embargo, algunos estudios empíricos señalan que medidas como la reducción de la jornada laboral pueden tener efectos contraproducentes, como el aumento de brechas salariales para las mujeres, el incremento de empleados con dos trabajos simultáneos o la necesidad de recurrir a horas extras, entre otros. Estos efectos podrían aumentar la sobrecarga laboral, en lugar de alcanzar el objetivo buscado por la ley.

En este contexto centrado en la conciliación familia-trabajo, el objetivo general de este artículo es comprender de manera integral los efectos derivados de la jornada laboral de

40 horas en Chile. Se busca ahondar en la conciliación familiar, explorando las medidas adoptadas, sus limitaciones y desventajas, las posibles mejoras legislativas, así como las políticas públicas adicionales destinadas a fomentar una conciliación efectiva en Chile.

Para alcanzar este objetivo, se plantean las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cuáles son las implicancias y evidencias teóricas sobre la conciliación familia-trabajo? ¿Cuáles son sus principales limitaciones y desventajas? ¿De qué manera la reducción de las jornadas laborales ha impactado en el bienestar y la conciliación familiar en las últimas décadas? ¿Cuáles son las disposiciones específicas de la ley de "40 horas" en Chile diseñadas para promover la conciliación entre la familia y el trabajo? ¿Cuáles son las medidas complementarias implementadas en Chile con respecto a la reducción de la jornada laboral y cómo contribuyen efectivamente a la conciliación familia-trabajo?

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender de manera exploratoria los impactos derivados de la jornada laboral de 40 horas en Chile, específicamente en el contexto de la conciliación familia-trabajo. La adopción de esta legislación representa un prometedor avance en el llamado equilibrio familia-trabajo y, por ende, es esencial abordar el fenómeno desde una perspectiva integral. La justificación se sustenta en el reconocimiento explícito por parte de legisladores y de los actores de toma de decisión respecto a la relación entre la jornada laboral de 40 horas y la conciliación familiar. La inclusión de argumentos relacionados con la familia durante la tramitación de la ley sugiere que este aspecto fue considerado como un componente clave en la implementación de esta medida.

En ese contexto y tras la aprobación del proyecto de ley es que la investigación también responde a la necesidad de evaluar críticamente las medidas implementadas y sus posibles limitaciones, desventajas y oportunidades para la conciliación familia-trabajo. La realización de un análisis comparativo, la revisión de avances históricos, las medidas destinadas a la familia de la nueva jornada laboral de 40 horas y la evaluación de las políticas

complementarias de conciliación permitirán comprender de manera integral los efectos derivados para Chile.

El artículo está organizado en cinco secciones. Los dos primeros apartados se centran en proporcionar una visión general de la literatura relacionada con la conciliación familia-trabajo. El primero aborda la situación general, mientras que el segundo se enfoca en la efectividad y desventajas asociados con la conciliación. La tercera sección examina de manera comparada las tendencias internacionales relacionadas con la reducción de la jornada laboral. La cuarta sección se dedica al análisis detallado de los aspectos de la nueva legislación sobre la jornada laboral de "40 horas" y la quinta sección del artículo se adentra en el marco institucional que rodea las medidas complementarias para la conciliación entre el trabajo y la familia en Chile. Finalmente, tomando en consideración la exploración teórica de los temas mencionados, se realizan conclusiones generales.

### **Metodología**

La metodología propuesta se orienta en realizar una revisión sistemática de la literatura con el objetivo de abordar la conciliación familia-trabajo y los efectos de la jornada laboral de 40 horas en Chile. Se emplea una metodología de carácter exploratorio y descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Esta metodología se basa en la revisión sistemática de la literatura a través de fuentes secundarias, como bases de datos de revistas y estudios científicos, así como literatura gris, que incluye informes de agencias gubernamentales e internacionales.

Las fases de la revisión sistemática de literatura se llevaron a cabo de la siguiente manera: en primer lugar, en el diseño de revisión sistemática, se definieron criterios de inclusión y exclusión, tales como palabras clave (conciliación familia-trabajo, familia, corresponsabilidad, trabajo, medidas de conciliación, mujer, Chile), periodo de años de antigüedad de la literatura (2000-2023), idioma de los artículos (español e inglés), y predominancia del tipo de artículo científico; en segundo lugar, la revisión exploratoria se centró en una búsqueda exhaustiva a través de bases de datos científicas como *Web of*

*Science*, *Google Scholar* y *Scopus*, así como en organismos gubernamentales oficiales tanto a nivel nacional como internacional; en tercer lugar, en la fase de clasificación y análisis, se identificaron y clasificaron un total de 67 artículos y estudios académicos. Estos fueron sometidos a un análisis detallado mediante una matriz de hallazgos, siguiendo las directrices de Prisma (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Finalmente, para la identificación de temas principales se procedió a la identificación de los temas principales y a la articulación del estudio (Tranfield et al., 2003).

Entre los temas identificados, se destacan las políticas y medidas de apoyo social dirigidas a facilitar la conciliación, la evaluación del impacto de la reducción de la jornada laboral en esta dinámica, y el análisis de los desafíos y divergencias presentes en el ámbito de la conciliación y las responsabilidades familiares. La articulación de estos temas proporcionó una visión integral de la conciliación familia-trabajo, destacando áreas clave que requieren atención y abren nuevas líneas investigativas para su estudio.

### **Resultados y discusión**

#### **Visión general de la literatura sobre la conciliación familia-trabajo**

##### ***Definición de equilibrio familia-trabajo***

Los problemas del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar se han estudiado ampliamente en varios campos de investigación (Perry, Repetti, y Crouter, 2000; Hochschild, 1997). Si bien no existe una definición clara respecto al equilibrio, diversos estudios dan cuenta de la bidireccionalidad de este fenómeno (Allen et al., 2000) oscilando entre el conflicto y la conciliación entre trabajo y familia (Matabanchoy, Martínez y Carlosama, 2019; Tsionou y Konstantopoulos, 2015). Para efectos de este artículo, entenderemos por equilibrio o balance entre la vida laboral y familiar (*work-life balance*) la percepción de satisfacción de los trabajadores y el buen funcionamiento en los roles laborales y familiares con un mínimo conflicto o tensión (Sirgy y Lee, 2018).

Para lograr el equilibrio mencionado, resulta fundamental contar con los denominados "amortiguadores" para la familia, que son liderados por políticas públicas y medidas de apoyo social (Dulk, Yerkes y Peper, 2018). Estas políticas públicas se insertan dentro del *Estado de Bienestar*, entendiéndolo por ello una serie de disposiciones legales que dan derecho a los ciudadanos a percibir prestaciones de seguridad social obligatoria, y a contar con servicios estatales organizados en una amplia variedad de situaciones definidas, como de necesidad y contingencia (Farge, 2007).

A nivel internacional, los "amortiguadores" para la familia también son desarrollados a través de las recomendaciones y convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan promover el llamado tiempo de trabajo conveniente para la familia (OIT, 2019) especialmente el Convenio N°156 y la recomendación N°165 sobre responsabilidades familiares. En particular, se sostiene que:

Las medidas para que el tiempo de trabajo sea compatible con la vida familiar deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de los padres, mujeres y hombres, de tener suficiente tiempo para ocuparse de su familia diariamente. Permitir que los individuos ajusten sus horarios de trabajo de forma flexible para cumplir con estas obligaciones familiares esenciales, beneficia a los trabajadores y a sus familias, así como también a la sociedad en conjunto (p. 8).

### ***Efectividad de las licencias, servicios de cuidado y tiempos de traslado***

A nivel global, se implementan políticas públicas con énfasis en la protección social, basadas en asignaciones familiares y de asistencia, como licencias por maternidad, paternidad y parentales, flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial, entre otros (Blofield y Martínez, 2014). Estas medidas son complementadas con servicios de cuidado infantil y de personas mayores con el objetivo de conciliar las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, ya que las políticas de cuidado no solo son vitales para los beneficiarios, sino que también brindan un apoyo importante para los trabajadores (Bromer y Henly, 2009).

Autores como Champion (2001) y Dallimore y Mickel (2006) han señalado que fomentar en los trabajadores el balance entre la vida laboral y la familiar trae como beneficios un mayor tiempo para la familia y metas personales, incrementa la productividad laboral, reduce el absentismo, disminuye el estrés, mejora los niveles de concentración en el trabajo y conserva el talento humano más valioso.

Por lo tanto, no es concordante que los empleadores exijan mayor productividad a costa del detrimento en la calidad de vida laboral, personal y familiar (Rojas, Tiga y Bello, 2021). Esto confirma que el llamado paradigma de la productividad y el exceso de trabajo a nivel laboral queda relegado dado que “ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias” (OIT, 2019, p. 1), derivando en estrés, fatiga, desórdenes del sueño, hábitos malsanos, dieta irregular, abuso de alcohol y falta de ejercicio (OIT, 2019, p.7).

En el caso de las mujeres, las medidas han tenido un impacto positivo y paulatino en la reducción de brechas y desafíos relacionados con la conciliación de responsabilidades familiares y laborales. Esto ha permitido especialmente que las mujeres puedan combinar de manera más efectiva sus roles familiares y laborales. Según Budig, Misra y Boeckmann. (2016) “no es que los estados de bienestar generosos generen compensaciones con respecto a la igualdad de género, sino que las políticas particulares, como las licencias parentales extendidas, lo hacen” (p. 161), al mismo tiempo que reducen los niveles de conflicto o interferencia entre la familia y el trabajo (Nomaguchi et al., 2009).

Sin embargo, se presenta una problemática más compleja: la vida de las mujeres, al estar vinculada al hogar, presenta límites difusos entre el tiempo personal y el trabajo, toda vez que las labores reproductivas y domésticas revisten una condición de trabajo (Henderson 2002; Shaw 1994). En otras palabras, los roles familiares que desempeñan las mujeres intervienen en el ámbito laboral con mayor frecuencia que en el caso de los hombres (Van Daalen, Willemsen, y Sanders, 2006).

En este sentido, la evidencia empírica muestra que esta problemática puede impactar en la participación de las mujeres bajo situaciones como el estigma, prejuicios y merma en los salarios (Fuller y Hirsh, 2018). Por lo tanto, las mujeres presentan mayor riesgo de sufrir depresión, problemas de metabolismo o mayor mortalidad (Engels et al., 2009; Sabbath et al., 2015).

De esta forma, la búsqueda de un balance entre la vida laboral y familiar implica que tomar en cuenta la creciente heterogeneidad de los trabajadores. Así, las políticas de apoyo a la familia deben contemplar no solo aspectos relacionados con la flexibilidad (Levin, 2006), sino también centrarse en las condiciones de trabajo que se relacionan con el funcionamiento individual y familiar (Whitehead, 2008).

### **Desventajas de las licencias, teletrabajo y flexibilidad**

En contraste con los beneficios de las licencias parentales, teletrabajo y flexibilidad laboral, la literatura ha arrojado luz sobre una serie de desventajas asociadas con estas medidas. A pesar de su efectividad, se han identificado aspectos críticos que plantean desafíos significativos para las familias.

En primer lugar, respecto a las desventajas que provoca el uso de licencia parental, esto estaría relacionado con un menor compromiso con el trabajo de los padres y/o motivo de despido o discriminación en el caso de mujeres embarazadas (Brough y O'Driscoll, 2010). En tanto, la literatura también evidencia que la cultura organizacional del trabajo tiende a vincular el que los trabajadores sin hijos tengan más tiempo libre en contraposición de los trabajadores que se encuentran al cuidado de los hijos y con mayores responsabilidades familiares (Notkin, 2014).

En segundo lugar, respecto a las desventajas del trabajo a distancia (teletrabajo o remoto) también hay aspectos relevantes a considerar. Diversos estudios han señalado que el teletrabajo puede resultar en un fenómeno conocido como "doble turno" o "doble carga de trabajo", especialmente para las mujeres, quienes tienden a dedicar más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado (Guaglianone y Parisi, 2021).

Esto puede llevar a una fusión de responsabilidades laborales y personales, conocido como "*work life blending*", en el cual las fronteras entre el trabajo y la vida personal se diluyen y se entrelazan de manera equilibrada (Hensel, 2017). Además, el ahorro de tiempo de traslado que ofrece el teletrabajo puede llevar a una intensificación del trabajo, ya que ese tiempo ahorrado puede ser prolongado para aumentar las horas laborales en el hogar (Richardson y Mckenna, 2013).

### ***Consideraciones sobre la conciliación familia-trabajo***

A partir del análisis realizado, es importante destacar que las medidas de conciliación familia-trabajo, como las licencias parentales extendidas, flexibilidad laboral y los servicios de cuidado infantil subsidiados, pueden tener un impacto significativo en el empleo y los salarios de las mujeres, ya que brindan un apoyo para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales (Angelov, Johansson., y Lindahl 2016). Es crucial considerar algunos aspectos que podrían limitar la efectividad de estas medidas.

En primer lugar, es importante analizar los efectos de las licencias parentales extendidas sobre el empleo, especialmente para las pequeñas y medianas empresas que podrían enfrentar desafíos para cubrir las ausencias de los trabajadores durante períodos prolongados. Esto puede generar tensiones en la operatividad de estas empresas y afectar su competitividad.

En segundo lugar, se debe tener en cuenta que los servicios de cuidado infantil subsidiados podrían no ser suficientes o tener altos costos (Budig et al., 2016), lo que limitaría su eficacia en el apoyo a las mujeres en la conciliación entre trabajo y familia. Además, la calidad de estos servicios también es relevante, ya que una atención de baja calidad podría no satisfacer adecuadamente las necesidades familiares.

En definitiva, es importante considerar la calidad del tiempo que las mujeres pueden dedicar a sus hijos y familia (Kalliath et al., 2012). Si las cargas de trabajo excesivas o los

largos tiempos de traslados por la ciudad afectan la disponibilidad de tiempo para la familia, la conciliación efectiva se verá comprometida.

En este contexto, las medidas que deberían adoptarse para avanzar en la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares deben orientarse hacia el diseño e implementación de políticas sociales, de empleo y económicas (Caamaño, 2004). En la elaboración de estas políticas es crucial la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores del país, quienes, junto al Estado, son importantes agentes de cambio en esta materia. Esta perspectiva ha sido respaldada por la OIT, particularmente en el Convenio No. 156 mencionado anteriormente.

### **Tendencias de la jornada laboral en perspectiva comparada**

Desde sus inicios, la OIT ha desarrollado una serie de recomendaciones relacionadas con la cantidad de horas de las jornadas laborales (Convenio No. 1 de 1919 y No. 47 de 1935), la promoción de la reducción progresiva de la duración de la jornada de trabajo (Convenio No. 116 de 1962) y sobre las responsabilidades familiares de los trabajadores a fin de garantizar medidas especiales (Convenio No. 156 y No. 165 de 1981).

Giattino, Ortiz y Roser (2020) han señalado que a nivel global las horas de trabajo han disminuido de manera sostenida en los últimos 150 años. Sin embargo, existen diferencias importantes en cuanto a la cantidad de horas trabajadas entre países. En una perspectiva comparada, la tendencia de los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha sido hacia la reducción paulatina de la jornada laboral, donde al menos el 70% de los países de la OCDE han establecido un límite de 40 horas semanales o menos (Gobierno de Chile, 2022).

En cuanto a la cantidad de horas trabajadas, se observa una disparidad en los países que conforman la OCDE, pues, en promedio, estos países trabajan 1.726 horas (OCDE, 2019). Los países con menor cantidad de horas trabajadas son Dinamarca (1.380), Noruega (1.384), Alemania (1.386), Países Bajos (1.434) y Suecia (1.452). En contraste, Chile se

posiciona en el sexto lugar de países con mayor cantidad de horas trabajadas, con un total de 1.914 horas. Los países que anteceden a Chile en esta lista son Grecia (1.949), Rusia (1.965), Corea (1.967), Costa Rica (2.064) y México (2.137).

En América Latina y el Caribe, la regulación de las horas de trabajo varía significativamente entre los países de la región. Algunos países, como Argentina, Costa Rica, México y Panamá tienen una jornada laboral máxima de 48 horas semanales. Por otro lado, hay países que han establecido jornadas laborales más reducidas, que oscilan entre 44 y 40 horas semanales como Ecuador o Brasil (Marinakis, 2022).

Estas diferencias en las regulaciones laborales reflejan las distintas políticas y enfoques adoptados por cada país en relación con la protección de los derechos laborales y la conciliación entre el trabajo, la vida personal y familiar (Giray, Panovska y Tas, 2021). Un estudio realizado por Marinakis (2022) sobre las horas trabajadas desde el 2005 al 2016 en América Latina y el Caribe muestra una reducción promedio de 1.4 horas de trabajo, con excepción de Guatemala. Sin embargo, como se evidencia, en el continente predominan las jornadas semanales de 48 horas, y el máximo de horas por semana se encuentra entre 49 y 59 horas, con algunos casos que incluso superan las 60 horas (Marinakis, 2022, p. 10).

En cuanto a las iniciativas legislativas en los países de América Latina, es relevante destacar la aprobación de la ley 2101 en Colombia en el año 2023. Esta ley busca reducir gradualmente la jornada laboral semanal sin disminuir el salario de los trabajadores. A ello se añade que con esta ley la jornada laboral máxima se establecería en 42 horas semanales hacia el año 2026. Lo destacable de esta medida es que las reducciones se realizan de manera progresiva y distribuidas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, pudiendo distribuirse en 5 o 6 días a la semana.

Por su parte, el proceso legislativo en México comenzó con la aprobación de un dictamen en la comisión de puntos constitucionales de la Cámara de Diputados que proponía la reducción de la jornada laboral a 40 horas por semana y el aumento a dos días de descanso obligatorios. Esta propuesta buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores,

permitiéndoles tener más tiempo para el descanso y la conciliación con la vida familiar. Sin embargo, en abril de este año, la Cámara de Diputados decidió descartar la discusión inmediata sobre el tema, posponiendo el debate para septiembre de 2023. Esta decisión ha generado diferentes opiniones y ha puesto de manifiesto los retos que enfrenta la propuesta de reducción de la jornada laboral en México.

Por otra parte, el Congreso de Chile aprobó la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas. Esta legislación sitúa a Chile, junto con Ecuador, como uno de los países con la jornada laboral más reducida en el continente. Los argumentos a favor y en contra de esta decisión han sido ampliamente expuestos y abordan temas fundamentales como la conciliación entre la vida laboral y personal, así como el impacto en la economía y la competitividad de las empresas.

En cualquier caso, cabe preguntarse, ¿cuáles son las principales novedades legislativas en relación con la reducción de la jornada laboral y cuáles serán sus efectos en la conciliación familia-trabajo? A continuación, se presenta la nueva legislación sobre la jornada laboral de "40 horas" en Chile, así como las medidas vinculadas a la conciliación familia-trabajo, las cuales han evolucionado a lo largo del tiempo bajo la influencia de regulaciones tanto internacionales como nacionales.

### **La nueva legislación sobre la jornada laboral de “40 horas” y las medidas destinadas a conciliación familia-trabajo en Chile**

La evolución de la jornada laboral a lo largo del tiempo no se limita únicamente a cambios normativos (Skamiotis, 2017), ya que estos cambios también han sido influenciados por una extensa regulación tanto a nivel internacional como nacional, así como por los conflictos que han surgido entre trabajadores y empresarios (Yáñez, 2015).

Desde la primera mitad del siglo XX, la OIT ha venido planteando la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, especialmente a través de la Convención N° 47 de 1935. El Estado chileno acogió esta necesidad décadas más tarde

con la reforma legal del año 2001 en el gobierno del presidente Ricardo Lagos (2000-2006), mediante la cual determinó la reducción, hacia el año 2005, del máximo de horas semanales trabajadas de 48 a 45 horas (Yáñez, 2015; Skamiotis, 2017).

Así, a partir de la aprobación de la ley No. 19.759 que “modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica” (ley No. 19.759, 2001), establece que la duración de la jornada ordinario de trabajo no excederá de 45 horas semanales (artículo 22), distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días, ni tampoco puede exceder las 10 horas diarias (artículo 23), salvo excepciones como trabajadores de naves pesqueras, hoteles, restaurantes, clubes, entre otros (artículo 27).

Posteriormente, hacia el año 2017 la Cámara de Diputados ingresó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas (Boletín No. 11179-13). No fue hasta abril de 2023, cuando se promulgó a través de la ley No. 21.561 que reduce gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales para los próximos 5 años, y que tiene como objetivo “mejorar la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, quienes dispondrán de más tiempo para descanso, recreación, vida familia y comunitaria” (Gobierno de Chile, 2022).

En términos generales, la legislación plantea la reducción gradual de la jornada laboral de 45 a 40 horas con la mantención de las remuneraciones, y en lo relativo a medidas concretas para una adecuada conciliación familia-trabajo, destacan al menos tres artículos.

En primer lugar, establece en el artículo 27 las llamadas “bandas de horarios”, que benefician a trabajadores madres y padres y/o cuidadores de niños de hasta 12 años, quienes podrán solicitar al empleador un cambio de horario de hasta una hora, ya sea adelantando o retrasando el inicio de su jornada laboral. En el caso de que ambos padres trabajen, solo uno de ellos podrá optar a este beneficio, a elección de la madre.

Sin embargo, no todos los trabajos ni empleados pueden proporcionar opciones de trabajo flexibles, pese a las recomendaciones de la OIT respecto a la promoción de buenas prácticas para facilitar un equilibrio satisfactorio entre familia y trabajo (OIT, 2019). Así, el artículo 27 especifica que para el uso de “bandas de horarios”, el empleador podrá negar esta solicitud si la empresa funciona en un horario que no permite ajustar la jornada laboral, o si la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador requiere que esté presente en un horario específico establecido en el contrato o el reglamento interno; “como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares” (Artículo 27).

Pese a esta limitación, en términos generales esta medida favorece el tiempo de cuidado de padres y madres al cuidado de hijos menores de 12 años, a través de la compatibilización de los horarios de los establecimientos educativos y/o para asistir a centros de salud y/o trámites principalmente.

En segundo lugar, la nueva ley también tiene un impacto en las horas extraordinarias, ya que se permite acordar entre ambas partes que estas horas se compensen con días adicionales de descanso, en lugar de recibir una compensación monetaria. En este caso, se podrán acordar hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año y la compensación de horas extraordinarias con días adicionales de descanso se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago en dinero. Es decir, por cada hora extraordinaria trabajada se otorga una hora y media de tiempo libre. De esta manera, será posible intercambiar hasta 5 días hábiles adicionales de vacaciones al año por horas extraordinarias trabajadas.

En tercer lugar, permite distribuir la jornada laboral regular en 4 días de trabajo seguidos por 3 días de descanso consecutivos, conocida como modalidad 4x3. Además, aquellas empresas que decidan implementar las 40 horas semanales sin esperar el período de

transición gradual también podrán adelantar la aplicación de la jornada 4x3, siempre y cuando lleguen a un acuerdo con sus trabajadores.

Estos tres elementos favorecen el uso del tiempo y la adecuación con las responsabilidades de cuidados de padres y madres; sin embargo, las medidas y beneficios de conciliación están ligados al vínculo laboral formal y a determinados tipos de empleo, excluyendo así a trabajadores informales y/o con empleos precarios.

Esta exclusión afecta especialmente a las mujeres que trabajan en la informalidad, quienes representan una parte significativa de la población laboral. Por ejemplo, en Chile la tasa de ocupación informal aumentó interanualmente y llegó a 27,4% en el trimestre de enero-marzo de 2023 alcanzando un 9,1% para el caso de las mujeres (INE, 2023). Se suma a ello, que en su conjunto la aplicabilidad de la normativa no incentiva las responsabilidades compartidas familiares que corresponden tanto a padres como a madres.

Pese a ello, estas medidas han sido valoradas positivamente por la ciudadanía, así da cuenta la encuesta Plaza Pública CADEM en la medición del mes de abril (CADEM, 2023). Según una encuesta sobre la evaluación de la aprobación de la reducción de la jornada laboral de 40 horas, se observa que el 80% de los encuestados lo considera positivo para lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral. Asimismo, el 74% lo ve como beneficioso para la salud mental de los trabajadores, y el 54% lo percibe como favorable para la generación de empleo. Sin embargo, existe un 49% que opina que esta medida tiene un impacto negativo en la economía del país, y un 52% sostiene lo mismo en cuanto al aumento de los salarios (CADEM, 2023).

Estas divergencias reflejan los desafíos significativos que la implementación debe abordar, debido a las preocupaciones y resistencias planteadas sobre los posibles impactos en la economía y el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Estas preocupaciones se ven influenciadas por la naturaleza específica de ciertos trabajos que no pueden aprovechar las

medidas propuestas anteriormente. Además, la cultura organizacional del trabajo, las dinámicas familiares y la planificación urbana también desempeñan un papel crucial en la conciliación y el tiempo dedicados a la vida familiar y laboral. Estos factores interrelacionados contribuyen a la complejidad de implementar cambios en este ámbito.

Por este motivo, la actual ley de jornada laboral de 40 horas debe ser complementada en miras a los desafíos que enfrentan las familias. Diversos estudios han demostrado que las jornadas laborales prolongadas y los horarios impredecibles representan obstáculos significativos para las personas con responsabilidades de cuidado, lo cual resulta en una segregación ocupacional, especialmente para las mujeres que provienen de familias de bajos ingresos o para las madres solteras trabajadoras (Misra, Moller y Budig, 2007), quienes suelen ser direccionadas hacia empleos a tiempo parcial o ven limitadas sus oportunidades de progreso en sus carreras profesionales (Marinakakis, 2022; Kelliher, Richardson y Boiarintseva, 2019).

Por consiguiente, es esencial implementar medidas que fomenten la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares y laborales, asegurando que todos los trabajadores puedan conciliar de manera efectiva su vida personal y profesional. Esto implica la adopción de políticas que promuevan horarios razonables, predecibles y flexibles, así como el fomento de un entorno laboral inclusivo que valore y respalde las necesidades de cuidado de los empleados (Zollinger y Holst, 2003). Al promover una cultura organizacional que respalde la conciliación, se pueden mitigar las disparidades de género y brindar a todos los trabajadores las oportunidades adecuadas para avanzar en sus trayectorias profesionales.

En esa dirección, sobresale el reciente ingreso del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar y que regula el régimen del trabajo a distancia y teletrabajo (Boletín 16092-13). Entre sus principales ajustes se encuentran la modificación al Código del Trabajo para incorporar los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad, así como medidas concretas tales como el permitir el teletrabajo junto con trabajo presencial para padres trabajadores que tengan al cuidado personal a menores de 12 años y/o al cuidado

de personas con dependencia moderada o severa, al igual que el derecho preferente a solicitar uso de feriados legales y modificar la jornada laboral en vacaciones escolares definidas por el Ministerio de Educación, entre otros.

Este proyecto en trámite se complementa con la discusión legislativa sobre la modificación al Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral (Boletín 11110-13 de 2017), el proyecto que modifica el Código del Trabajo en lo relativo al horario de cierre de comercios y servicios de atención directa al público (Boletín N° 14567-13 de 2021), entre otros.

A la luz de las investigaciones, las familias enfrentan nuevas realidades y desafíos, tales como la promoción de incentivos para la participación laboral femenina, los cambios en la composición de los hogares (prevalencia de hogares monoparentales y unipersonales), los procesos de individualización, los horarios extensos de trabajo, la calidad de los trabajos informales, la responsabilidad sobre los cuidados, entre otros. Los cambios mencionados sobre la conciliación familia y trabajo presentan un desafío para la familia, particularmente para las mujeres. Surge un dilema significativo al tratar de conciliar ambas esferas, dado que existe el riesgo de intensificar las desigualdades socioeconómicas y de género (Blofield y Martínez, 2014).

Por ello, las políticas públicas de conciliación entre la vida laboral y familiar son heterogéneas, sin embargo, estas se remiten principalmente a las licencias y los cuidados de los hijos (Monge, 2006). Ante los cambios de la composición de los hogares y los estilos de vida de las familias se han ampliado las prestaciones y servicios sociales de las políticas públicas dada la creciente participación en el mercado laboral de las mujeres y el aumento de las familias con doble ingreso (Sawhill y Guyot, 2020).

En Chile, la legislación sobre derechos laborales contempla diversos mecanismos destinados a promover la conciliación entre el trabajo y la familia, así como la protección a la familia. Estos mecanismos se encuentran establecidos principalmente en el Código del Trabajo y abarcan diversas disposiciones. Entre los derechos establecidos en el Código del

Trabajo se encuentra el derecho a una hora diaria de alimentación para los hijos menores de 2 años. Asimismo, se garantiza el derecho a una sala cuna para los trabajadores y las trabajadoras con hijos menores de 2 años, lo que facilita los cuidados de hijos e hijas, así como la promoción a la participación laboral femenina.

Además, se establece el fuero maternal, que protege a las trabajadoras durante el embarazo y hasta un año después del parto, asegurando su estabilidad laboral en ese periodo. También se otorga un permiso por enfermedad grave de los hijos, conocido como Ley SANNA, que permite el cuidado de los hijos cuando enfrentan situaciones de salud delicadas.

En cuanto a los permisos y licencias se encuentran vigentes el descanso de maternidad, tanto prenatal como postnatal, así como el permiso postnatal parental. También se contempla la licencia por enfermedad grave de los hijos, el permiso para el acompañamiento en duelo por la pérdida de un hijo en período perinatal, el cuidado de menores con discapacidad, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora.

Estos instrumentos legales y políticas públicas permiten a los padres y madres afrontar de manera adecuada sus responsabilidades familiares, permitiendo una armonización entre el trabajo remunerado y las necesidades familiares. Estas medidas complementan la reciente ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas, dado que atienden las diversas demandas y necesidades de las familias, contribuyendo a una mejor calidad de vida para madres y padres trabajadores.

### **Conclusiones**

Las fuentes teóricas son consistentes en afirmar la relevancia de lograr una satisfactoria conciliación familia-trabajo, que contribuya a un bienestar social mayor como el bienestar propio de cada núcleo familiar por separado. Dentro de ello, se destaca a las mujeres como la población más vulnerable ante el conflicto entre familia-trabajo, ya que son quienes generalmente asumen la responsabilidad de los cuidados familiares y el trabajo doméstico.

Debido a esto, la literatura demuestra que las medidas relativas al cuidado, como lo son las licencias pagadas y la flexibilidad laboral horaria con la modalidad de teletrabajo, contribuyen a disminuir significativamente ese conflicto. Sin embargo, dentro de la exploración teórica, se puede identificar que estas mismas medidas presentan implicaciones negativas para lograr una efectiva conciliación.

En el caso de la licencia parental pagada, el uso de ellas puede traer consigo un menor compromiso laboral por parte de los padres y una discriminación hacia las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. En cuanto a la modalidad de trabajo remoto, el principal problema radica en la posibilidad de fusión de la vida laboral y personal, que se agudiza en el caso de las mujeres debido a que en su mayoría asumen las responsabilidades familiares. Asimismo, la disminución en horas de transporte puede conllevar a que esas horas se transformen en horas de trabajo, aumentando la jornada laboral. Además, en el caso de las mujeres, ambas medidas podrían disminuir salarios y afectar aún más la situación desigual en el ámbito laboral, generando consecuencias para su competitividad laboral.

No obstante, los desafíos que implican la implementación de estas medidas y los amortiguadores de la jornada laboral han traído consigo múltiples beneficios a la salud integral de los y las trabajadoras, y además han impactado de manera positiva la productividad laboral.

Los beneficios de la reducción de la jornada laboral y la implementación de medidas complementarias tienen relación con un aumento del bienestar y de la salud integral de las y los trabajadores, lo que además impacta positivamente en el bienestar social general. Además, este impacto positivo no solo alcanza a las personas, sino a la productividad laboral. Nuevamente, se evidencia que las mujeres tendrían más dificultades para recibir este impacto positivo de los amortiguadores de la jornada laboral y son más susceptibles a impactos negativos en su salud integral, ya que la mayoría cumple una doble jornada de trabajo, laboral

y doméstico. Por esta razón, las medidas de amortiguación de la jornada laboral deben tomar en consideración la heterogeneidad de los trabajadores y el contexto de la conformación de la familia y sus responsabilidades internas.

En cuanto a la jornada laboral y su flexibilización, la tendencia comparada y las recomendaciones internacionales de la OIT avanzan hacia una reducción de la jornada laboral, en todos los países y sus diversos contextos, trayendo consigo diversos cambios legislativos y medidas complementarias para asegurar los beneficios de su objetivo. En el caso de Chile, el proceso de reducción de la jornada laboral comenzó el año 2001, y en la actualidad, con la aprobación reciente de la ley de "40 horas", marca un hito significativo en la búsqueda de un equilibrio más adecuado entre trabajo y vida personal.

En lo que respecta a la conciliación dentro de esta ley, se destacan tres medidas: las "bandas horarias" (flexibilización laboral de 1 hora para el ingreso o salida del padre o la madre de un niño menor de 12 años), la posibilidad de transformar las horas extraordinarias en días libres y la posibilidad de la jornada reducida a 4 días de trabajo y 3 de descanso.

Estas medidas muestran un compromiso real por parte del legislador chileno en abordar las necesidades de las familias y fomentar la corresponsabilidad. Así, todas estas medidas contribuyen a una satisfactoria conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, esta efectividad se ve reducida en el caso de los trabajadores precarizados, especialmente mujeres y/o trabajadores informales, que constituyen parte importante de la población laboral activa.

Por ello se recalca la importancia de considerar las particularidades de estos grupos vulnerables. La adaptabilidad de las políticas se presenta como una clave para abordar estas diversidades y superar las limitaciones existentes en la efectividad de las medidas. Este desafío, aunque complejo, resalta la importancia de adaptar las políticas a la diversidad de

situaciones laborales y familiares del país, lo que es una tarea compleja, considerando que la mayoría de las políticas públicas va dirigida a trabajadores formales.

En este contexto, se vuelve esencial explorar y desarrollar estrategias que puedan superar las limitaciones actuales. La creación de políticas que se ajusten a la realidad nacional, familiar y laboral, puede implicar la implementación de enfoques diferenciados según las características específicas de cada grupo de trabajadores. Además, la consideración de mecanismos de apoyo específicos para trabajadores precarizados, como programas de capacitación y acceso a servicios sociales, puede ser fundamental.

El desafío radica en encontrar un equilibrio entre la adaptabilidad de las políticas y la necesidad de establecer un marco normativo que proporcione un nivel básico de protección y beneficios para todos los trabajadores. La búsqueda de soluciones innovadoras, colaboraciones entre los sectores público y privado, y la participación activa de la sociedad civil pueden desempeñar un papel crucial en este proceso.

En última instancia, la capacidad de superar estas limitaciones y desarrollar políticas inclusivas será un indicador clave del compromiso de la sociedad en su conjunto para lograr una conciliación efectiva entre la vida familiar y laboral, garantizando que ningún sector de la población se vea excluido de los beneficios de estas medidas.

### Referencias

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278– 308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Angelov, N., Johansson, P. y Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545 - 579.

- Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*. <https://hdl.handle.net/11362/37439>
- Bromer J., y Henly J. R. (2009). The work–family support roles of childcare providers across settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 24, 271-288.
- Brough, P., y O’Driscoll, M. (2010). Organisational Interventions for Balancing Work and Home Demands: An Overview. *Work & Stress*, 24, 280-297. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2010.506808>
- Budig, M., Misra, J., y Boeckmann, I. (2016). Work-family policy trade-offs for mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and occupations*, 43(2), 119-177. <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>
- Caamaño, E. (2004). Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. *Revista de Derecho*, 16, 59-82.
- Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. (25 de enero de 2017). Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral. [Boletín 11110-13].
- Cámara de Diputadas y Diputados. (04 de noviembre de 2019). Informe de la Comisión recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. [Boletín N°11179-13-1]. <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/informes.aspx?prmID=11694&prmBOLETIN=11179-13>
- Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. (07 de septiembre de 2021). Modifica el Código del Trabajo en materia de nuevo horario de cierre para el comercio y la atención al público, con las excepciones que indica. [Boletín Boletín N° 14567-13].
- CADEM (2023). *Encuesta Plaza Pública CADEM. Segunda semana de abril. Estudio 483*. <https://cadem.cl/wp-content/uploads/2023/04/Track-PP-483-Abril-S2-VF.pdf>

- Champion, R. (2001). Totally Integrated Employee Benefits. *Public Personnel Management*, 30(3), 287-302.
- Congreso Nacional de Chile. (27 de septiembre de 2001). Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. [Ley 19.759].
- Dallimore, E y Mickel, A. (2006). "Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance". *Human Relations*, 59 (1), 61-103.
- Dulk, L., Yerkes, M. y Peper, B. (2018). Work-family policies within the workplace. En Gudný B. Eydal y Tine Rostgaard (Ed.), *Handbook of Family Policy*. Edward Elgar Publishing.
- Engels, M., Weyers, S., Moebus, K., Jöckel, R., Erbel, B., y Pesch, M. (2009). Gendered work-family trajectories and depression at older age. *Aging Mental Health*, 23, 1478-1486. DOI: [10.1080/13607863.2018.1501665](https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1501665)
- Farges, C. (2007). El Estado de bienestar. *Enfoques*, 19 (1-2), 45-54.
- Fuller, S., y Hirsh, C. (2018). "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Giattino, G., Ortiz, E., y Roser, M. (2020). Working Hours. Our World in Data. Oxford Martin School. <https://ourworldindata.org/working-hours>
- Giray, E., Panovska, I. y Tas, M. (2021). Macroeconomic effects of maternity leave legislation in emerging economies. *Economic Modelling*, 100, 105497.
- Gobierno de Chile (2022). Gobierno reactiva proyecto de 40 Horas y presenta indicaciones a iniciativa que será discutida con suma urgencia por el Senado. <https://www.gob.cl/noticias/gobierno-reactiva-proyecto-de-40-horas-y-presenta-sus-indicaciones-iniciativa-sera-discutido-con-suma-urgencia-por-el-senado/>

- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-85.
- Guaglianone, L. y Parisi, M. (2021). ¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 159, 85-104.
- Henderson, K. (2002): Ocio y género: ¿un concepto global? En M. L. Satién y A. López (Ed.), *Mujeres y ocio. Nuevas redes de espacios y tiempos*, (pp. 21-38). Universidad de Deusto.
- Hensel, J. (2017). *From Work-Life Balance to Work-Life Blending. The Meeting Professional*. <https://www.mpi.org/blog/article/from-work-life-balance-to-work-life-blending>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a Ed). McGraw Hill.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan Books.
- INE (2023). Tasa de ocupación informal aumentó interanualmente y llegó a 27,4% en el trimestre enero-marzo de 2023. <https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2023/05/04/tasa-de-ocupaci%C3%B3n-informal-aument%C3%B3-interanualmente-y-lleg%C3%A1-27-4-en-el-trimestre-enero-marzo-de-2023>
- Kalliath, P., Hughes, M., y Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian Social Work*, 65(3), 355–371. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.625035>
- Kelliher, C., Richardson, J. y Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.

- Landolfi, A., Brondino, M., Molino, M. y Lo Presti, A. (2022). Don't worry, be happy! Positive affect at work, greater balance at home. A daily diary study on work-family balance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100715.
- Levin, J. (2006). *Getting punched: The job and family clock*. Center for Law and Social Policy. [http://www.clasp.org/publications/getting\\_punched\\_fullnotes.pdf](http://www.clasp.org/publications/getting_punched_fullnotes.pdf)
- Marinakís, A. (2022). *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*. OIT Cono Sur- Informes Técnicos.
- Matabanchoy, S., Martínez, E., y Carlosama, D. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(3), 81-92. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/1681>
- Misra, J., Moller, S., & Budig, M. J. (2007). Work-Family Policies and Poverty for Partnered and Single Women in Europe and North America. *Gender and Society*, 21(6), 804–827. <http://www.jstor.org/stable/27641020>
- Monge, G. (2006). *Igualdad de género, pobreza y políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo y presupuestos públicos*. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
- Nomaguchi, K., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., Baltes, B. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71, 15-32
- Notkin, M. (2014). *Otherhood: Modern women finding a new kind of happiness*. Berkeley, CA: SealPress.
- OCDE (2019). Hours worked. Total, Hours/worker, 2019 or latest available. <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo.

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1935). Convenio sobre las cuarenta horas (núm. 47).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312192:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1962). Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312454:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Perry-Jenkins, M., Repetti, R., y Crouter, A. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981-998.

Richardson, J., y McKenna, S. (2013). Reordering spatial and social relations: A case study of professional and managerial flexworkers. *British Journal of Management*, 25(4), 724-736.

- Rojas, A., Tiga Loza D., y Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 67(265), 253-265. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>.
- Sabbath, E., Guevara, I., Glymour, M., y Berkman, L. (2015). Use of life course work-family profiles to predict mortality risk among US Women. *American Journal of Public Health*, 105, 96-103. DOI:10.2105/AJPH.2014.302471.
- Sawhill, I. y Guyot, K. (2020). *Women's work boosts middle-class incomes but creates a family time squeeze that needs to be eased*. Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/womens-work-boosts-middle-class-incomes-but-creates-a-family-time-squeeze-that-needs-to-be-eased/>
- Senado de la República de Chile. (14 de julio de 2023). Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. [Boletín 16092-13].
- Sirgy, M., y Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Shaw, S. (1994). Gender, Leisure, and Constraint: Towards a Framework for the Analysis of Women's Leisure. *Journal of Leisure Research* 26(1) 8-22. DOI: 10.1080/00222216.1994.11969941.
- Skamiotis, I. (2017). Análisis Sistemático de la Jornada Laboral. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Tsionou, T. y Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: A Review Paper. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600.

- Tranfield, D., Denyer, D. and Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence: Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14, 207-222. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- UNFPA (2005). Social cohesion, reconciliation policies and public budgeting. United Nations Population Fund (UNFPA) y Country Support Team for Latin America and the Caribbean German Technical Cooperation (GTZ) Project Pro-Gender Equity Fiscal Policy in Latin America and the Caribbean.
- Van Daalen, G., Willemsen, T., y Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
- Whitehead, D. L. (2008). Historical trends in work-family: The evolution of earning and caring. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *The handbook of work-family integration: Theories, perspectives & best practices* (p. 13-35). Elsevier.
- Yáñez, J. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 45, 403-422.
- Zakaria, N., y Ismail, Z. (2017). The Consequences of Work-family Conflict and The Importance of Social Supports to Reduce Work-family Conflict Among Employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 24 - 29. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v2i2.41>
- Zollinger, J. y Holst, E. (2003). New life patterns and changing gender roles. *Advances in life Course Research*, 8, 3-22.

