

Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo

Family-work conciliation and technology: The role of teleworking

R. ALEXANDRA ORTIZ PÉREZ*

Universidad San Martín de Porres
(Lima, Perú)

Contacto: ralexandraortiz@gmail.com.
<https://orcid.org/0000-0003-3103-3625>.

RESUMEN: La conciliación de la vida familiar y laboral es una materia que no ha sido demasiado estudiada ni regulada en el Perú, a pesar de ser una figura de vital importancia en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres. En el presente artículo se aborda desde una visión general las principales nociones, políticas y beneficios de la conciliación y su concreción en el ámbito peruano. Asimismo, sobre la base de los impactos de la tecnología sobre las relaciones laborales, se identifican los principales efectos del teletrabajo sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Como toda herramienta humana, la tecnología –y, específicamente, el teletrabajo– tendrán impactos positivos y negativos sobre la conciliación, dependiendo en gran medida de cómo sean utilizados.

PALABRAS CLAVE: Relaciones laborales, conciliación, familia, tecnología, teletrabajo, igualdad de género

ABSTRACT: The work-family conciliation is not a subject that has not been studied enough in Perú, despite being a figure of vital importance in the search for equality between men and women. This article identifies the main notions, policies and benefits of conciliation and its realization in Peru. Likewise, based on the impacts of technology on labor relations, the main effects of teleworking on conciliation between work and family life are identified. Like any human tool, technology –and, specifically, teleworking– will have positive and negative impacts on the conciliation, depending to a large extent on how they are used.

KEYWORDS: Labor relations, conciliation, family, technology, teleworking, gender equality

Recibido: 12/08/2022

Aceptado: 14/09/2022

Publicado en línea: 28/09/2022

* Abogada. Egresada de la Maestría de Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Responsable del Área Laboral de MOAR | Abogados. Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

Sumario: I. Introducción. II. La conciliación de la vida familiar y laboral. 1. *Nociones generales*. 2. *Políticas públicas y estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral*. 3. *Beneficios de las medidas de conciliación*. 4. *La conciliación de la vida familiar y laboral en el Perú*. III. La tecnología en las relaciones laborales. IV. El rol del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral. V. Conclusiones. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de conciliación de la vida familiar y laboral implica hablar de una “*adecuada distribución entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a cumplir con las responsabilidades familiares*” (Gala Durán, 2021). Estamos ante un concepto que ayuda a articular el desempeño de las tareas laborales y las tareas del hogar a través de diversas estrategias que atañen no solo a las personas que trabajan y sus familias o al legislador, sino a toda la estructura organizacional y a la sociedad en general (Doderó & Troilo, 2021).

El presente artículo busca ofrecer un panorama general del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (al que nos podremos referir en lo sucesivo simplemente como conciliación), tanto en la literatura como en la realidad peruana, para luego explorar cómo el teletrabajo viene impactando en este derecho, partiendo de la premisa de que los nuevos avances tecnológicos que hacen posible el trabajo fuera del centro de trabajo son una herramienta cuyos impactos y alcances en el mundo del trabajo dependerán, en gran medida, de cómo sean utilizadas.

Para efectos de este artículo, el término “teletrabajo” engloba al trabajo remoto, nueva figura de muy similar naturaleza creada por el legislador peruano como respuesta ante las restricciones impuestas por el Estado de Emergencia declarado a raíz de la pandemia del Covid-19. Dentro de varias manifestaciones tecnológicas, se ha escogido el teletrabajo ya que, tradicionalmente, la doctrina y las normas han identificado a esta modalidad de trabajo como un instrumento idóneo para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (Moreira, 2017).

El artículo se estructura en tres capítulos principales. En el primero de ellos se presenta una breve revisión de las nociones generales, políticas públicas y beneficios de la conciliación familiar y laboral, así como una síntesis de las referencias a este concepto en la legislación peruana. En el segundo se presentan

algunas ideas sobre el impacto de la tecnología en las relaciones laborales en general y sus principales manifestaciones. Finalmente, en el tercero se identifican de manera específica los impactos, tanto positivos como negativos, del teletrabajo sobre la conciliación familiar y laboral.

II. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. Nociones generales

Cada vez más, las personas que trabajan intentan conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares y afrontan situaciones en las que tales responsabilidades pueden constituir un impedimento o limitación en el mercado de trabajo, todo ello en un contexto cada vez más globalizado, con empresas y organizaciones altamente competitivas y cambios económicos que presionan cada vez más a las familias (Dodero & Troilo, 2021). Así, la conciliación es una figura que busca un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, entendidos ambos como *“ámbitos complementarios en la vida de la persona, que se enriquecen mutuamente y que, ensamblados correctamente, ayudan a integrar la propia vida”* (Eyzaguirre Rivas, 2020).

En 1996 Emakunde definió a la conciliación como la *“participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”* (Domínguez-Olabide, 2021).

En este punto es interesante resaltar las referencias a los roles y estereotipos de género. En una sociedad industrial en la que a los varones se les asigna la función de producción y a las mujeres la función de reproducción, muchas instituciones giran en torno al modelo denominado *“male breadwinner”*, bajo el cual el padre trabaja fuera de casa a tiempo completo y la mujer se dedica al trabajo doméstico y familiar (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Durante la segunda mitad del siglo XX las mujeres se incorporan al mercado laboral de forma masiva, pero sin desatender el cuidado del hogar (Roig Berenguer & Pineda-Nebot, 2020). La creciente participación de la mujer en el mundo del trabajo sin descuidar sus responsabilidades familiares ha creado un

constante conflicto entre sus obligaciones profesionales y sus tareas maternas (Caamaño Rojo, 2004), fenómeno conocido como la “doble jornada” o “doble presencia” de la mujer, tanto en el trabajo como en el hogar (Romero Burillo, 2019).

Para lograr la “participación equilibrada” de la que hablaba Emakunde en un mercado laboral cada vez más competitivo, lo primero y más importante es garantizar el derecho a vivir compatibilizando las responsabilidades laborales y personales. En segundo lugar, los empleadores deben asumir su responsabilidad en la creación no solo de empleos, sino de empleos decentes bajo los parámetros de la OIT y de los principios básicos del Desarrollo Sostenible. En tercer lugar, los Estados deben implementar políticas públicas y medidas legislativas para garantizar la eficacia de la conciliación, desde los servicios de cuidado hasta medidas educativas y culturales que permitan interiorizar los principios de igualdad y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Sobre el concepto de “corresponsabilidad”, existe una tendencia a usarlo en lugar de la “conciliación”, pues se trata de que hombres y mujeres adecuen el tiempo dedicado al trabajo productivo y al reproductivo bajo un régimen de corresponsabilidad entre ambos (Quiñones Infante, 2012). Si las mujeres y los hombres asumieran con similar intensidad las responsabilidades del hogar, los empleadores dejarían de tener en cuenta esta cuestión a la hora de tratar con ambos colectivos en el ámbito laboral, ya sea en materia de contratación, promoción o estabilidad laboral (Romero Burillo, 2019).

Sobre este último punto, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de las Naciones Unidas ha reconocido en su parte considerativa que, *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*. En el plano de los derechos laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el “Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”¹, bajo el cual cada país debe permitir que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares *“puedan*

1 Ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986.

desempeñar su empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

La aplicación de este Convenio implica para los países:

- a. Adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, tales como: (i) permitirles ejercer su derecho a elegir libremente su empleo; y (ii) tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a condiciones de empleo y la seguridad social.
- b. Adoptar medidas adicionales para: (i) integrar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con las responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; y (ii) desarrollar o promover servicios públicos o privados en la comunidad, como los servicios e instalaciones de apoyo a niños y familias.
- c. Adoptar medidas para promover, a través de la información y la educación, una mejor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de los problemas.
- d. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares ingresen y permanezcan en el mercado laboral, así como que regresen a la fuerza laboral después de dejar el trabajo debido a estas ichas responsabilidades.

Como se puede apreciar, la conciliación de la vida familiar y laboral es y debe verse como una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias (Oficina Internacional del Trabajo, 2011).

2. Políticas públicas y estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral

Para la OIT, la legislación nacional es fundamental para garantizar un nivel básico de protección especial para las trabajadoras gestantes y los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como para prevenir tratos dis-

criminatorios contra ellos (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009). De esta forma, las políticas de conciliación no solo permitirían equilibrar la vida laboral y familiar, sino que también serían una vía hacia la igualdad de género y la reparación de profundas desigualdades sociales (Leiva Gómez & Comelin Fornes, 2016).

En la experiencia europea, la Directiva de equilibrio de la vida personal, familiar y laboral aprobada en abril 2019 plantea medidas legislativas y no legislativas basadas en tres pilares fundamentales (Campillo Poza, 2019):

- a. Recursos económicos para las familias que permitan niveles de vida dignos y prevención de la pobreza.
- b. Servicios de atención asequibles, accesibles y de calidad para garantizar el cuidado de todas las generaciones, menores y mayores.
- c. Nueva organización del tiempo de trabajo, a través de permisos y de fórmulas flexibles del tiempo de trabajo que promuevan la corresponsabilidad.

En Latinoamérica, la mayoría de las legislaciones prevén medidas de protección que generalmente se enfocan en la protección de la maternidad (protección contra la discriminación, medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo para trabajadoras gestantes, licencias por maternidad, permiso de lactancia y protección contra el despido) sin abordar la corresponsabilidad entre varones y mujeres en las tareas familiares.

Hoy en día, la adecuada compatibilización entre la vida familiar y laboral es un problema pendiente cuya solución no depende exclusivamente de la regulación legal (Caamaño Rojo, 2004), tal como ha recogido la Directiva europea referida anteriormente.

Por ejemplo, en Argentina se estableció el Club IFREI, una red de empresas que promueven una cultura de trabajo flexible y programas que mejoran la calidad de vida de las personas que trabajan y de sus familias; mientras que la filial argentina de Manpower cuenta desde el 2009 con un programa de conciliación que ha demostrado una vinculación directa entre los resultados del clima organizacional del equipo de ventas y las políticas de conciliación implementadas (Doderó & Troilo, 2021). En España, la sociedad civil, apoyada por la iniciativa

de varias empresas privadas, presentó un barómetro de la conciliación, el “Índice efr”, a fin de conocer la evolución de este derecho².

Asimismo, según convenios colectivos firmados en América Latina revisados en 2005, casi el 91% de las cláusulas que establecen una diferenciación por género tratan de la protección de la maternidad o de las responsabilidades familiares y el 55% consagran beneficios más allá de los requisitos mínimos legales (Oficina Internacional del Trabajo, 2011).

En cuanto a las medidas específicas para conciliar la vida familiar y laboral, algunas publicaciones distinguen entre dos categorías: el otorgamiento de permisos y las prestaciones de cuidado (Domínguez-Olabide, 2021). La primera incluye el teletrabajo opcional durante varios días a la semana, la extensión de los días de licencia de maternidad y paternidad y, en general, ajustes en la gestión de la jornada laboral; mientras que en la segunda se encuentran el otorgamiento de beneficios para la contratación de cuidados externos en centros de atención infantil o profesionales a domicilio.

Pero también podemos encontrar otro tipo de medidas, ya que la conciliación también se ve facilitada por estrategias individuales que se enfocan en los derechos de las familias de las personas que trabajan (Doderó & Troilo, 2021). De esta forma, también podemos encontrar actividades relacionadas con las familias durante los procesos de selección de personal, talleres de acompañamiento para trabajadores y trabajadoras adultos mayores, planificación de la jubilación, programas de asesoría para procesos de retiro anticipado y apoyo médico y psicológico en casos de violencia familiar.

3. Beneficios de las medidas de conciliación

Si bien los empleadores reconocen los beneficios y la importancia de implementar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, estos beneficios son difíciles de cuantificar porque en muchos casos la rentabilidad que se obtiene es cualitativa e intangible (Doderó & Troilo, 2021).

Los beneficios comúnmente informados por los directivos de Recursos Humanos incluyen un mejor ambiente de trabajo, mayor motivación, aumento

2 <https://www.masfamilia.org/blog/primer/>.

de la productividad y competitividad de la empresa, menor rotación del personal y absentismo laboral, reducción del estrés, aumento de la tasa de retorno al puesto de trabajo tras la licencia de maternidad, retención del talento y mejora de la imagen de la empresa (Doderó & Troilo, 2021).

En la literatura peruana se ha identificado que las políticas y medidas de conciliación ofrecen varios beneficios a todas las partes involucradas (Eyzaguirre Rivas, 2020):

- a. Permite a las personas que trabajan desarrollar su proyecto de vida personal y familiar de una manera más saludable y mejorando su calidad de vida, facilitándoles la gestión, organización y el cumplimiento de sus responsabilidades, disminuyendo la fatiga, el estrés y la ansiedad.
- b. Ayuda a reforzar los vínculos afectivos y parentales entre los miembros de la familia, así como la seguridad, estabilidad emocional y convivencia armoniosa; asimismo, permite atender de una mejor manera las necesidades de cada miembro de la familia.
- c. Facilita que las personas que trabajan se identifiquen y comprometan con su trabajo, que mejoren su rendimiento y logren mejores resultados cuando la medición se basa en metas y objetivos.

Como se describe en la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”, las medidas de conciliación serán beneficiosas en tanto se apliquen por igual a los trabajadores y trabajadoras; si solo se aplicasen a las trabajadoras, se perpetuarían los roles y estereotipos de género que precisamente les asignan de manera exclusiva la atención de responsabilidades familiares.

4. La conciliación de la vida familiar y laboral en el Perú

En nuestro mercado laboral actual y el de varios países latinoamericanos, las posibilidades reales de las trabajadoras con responsabilidades familiares de insertarse en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres y con las trabajadoras sin responsabilidades familiares son verdaderamente difíciles (Caamaño Rojo, 2004).

A pesar de su relevancia en las relaciones laborales, la conciliación de la vida familiar y laboral es una materia que no ha sido suficientemente regulada en el Perú. Fuera de las generales reglas constitucionales³, instrumentos internacionales⁴, Convenios OIT ratificados por el Perú⁵ y las leyes en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁶, hay pocas referencias legislativas a este concepto⁷.

Una de las pocas normas que lo desarrollan es la Resolución Ministerial 048-2014-TR, que aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”.

Esta Guía tiene como punto de partida la identificación de diversas tensiones que existen entre la vida familiar y el trabajo, las cuales se han agravado por la discriminación laboral de las mujeres y por la carga casi exclusiva que ellas tienen de atender responsabilidades familiares y domésticas. Para hacer frente a los problemas que generan estas tensiones, la Guía propone, mas no obliga, la implementación de “buenas prácticas” en materia de conciliación, clasificadas en 3 líneas de acción:

- a. Medidas en relación al tiempo de trabajo, como la reducción o consolidación de jornadas diarias de trabajo, la implementación de horarios escalonados y variables, posibilidad de hacer cambios temporales o permanentes hacia jornadas a tiempo parcial y programación de vacaciones durante las vacaciones escolares.
- b. Medidas vinculadas al lugar de trabajo, tales como la asignación de trabajadores y trabajadoras en centros de trabajo cercanos a sus do-

3 Derechos-principios de igualdad ante la ley (inciso 2 del artículo 2°) y protección del medio familiar y la contribución a su promoción y defensa (artículo 7°).

4 Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 17°), Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (artículo 10°) y Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículo 11°).

5 Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación de 1958, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 y Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981.

6 Ley 28983, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y Ley 26772, sobre ofertas de empleo.

7 Por ejemplo, el Decreto Legislativo 1405 y sus Reglamentos para el sector público (Decreto Supremo N° 013-2019-PCM) y sector privado (Decreto Supremo N° 002-2019-TR), que establecen reglas más flexibles para que el disfrute del descanso vacacional favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

micilios, implementación de sistemas de teletrabajo y uso de sistemas de videoconferencia.

- c. Otras medidas de apoyo relacionadas con las responsabilidades familiares, tales como brindar información sobre centros educativos o de cuidado de los hijos y servicios para los cuidados del hogar, implementación de servicios de cuidado directos, desarrollo de actividades recreativas o de formación en las épocas de vacaciones escolares y capacitaciones sobre gestión del estrés y situaciones familiares complicadas.

En contraste a las pautas de esta Guía, que no es de obligatorio cumplimiento, las políticas de conciliación que se han materializado en medidas legislativas se han centrado básicamente en las licencias de maternidad, paternidad y adopción, la obligación de implementar lactarios en los centros de trabajo, medidas de protección de la trabajadora gestante en el trabajo y la prohibición de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Por otro lado, bajo la recientemente publicada Ley 31572, Ley del Teletrabajo, el teletrabajo es un mecanismo que se desarrolla en el marco del trabajo decente y *“la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral”*. Lamentablemente, el teletrabajo no ha tenido el alcance esperado en nuestro país, ya que, para el 2019, sólo 2,116 de 3’815,692 trabajadores y trabajadoras (el 0.01%) realizaban sus actividades bajo esta modalidad⁸. Existe una fuerte expectativa sobre el impacto que tendrá esta nueva legislación en el contexto post-pandemia que estamos viviendo.

La escasa legislación que hemos referido no ha distinguido entre conciliar la vida familiar y la laboral en el trabajo presencial y conciliar ambas esferas en el teletrabajo o trabajo remoto, donde el espacio familiar y el de trabajo se confunden.

Tampoco hay evidencias de que la conciliación de la vida familiar y laboral haya sido una materia ampliamente negociada por las organizaciones sindicales. De 787 convenios colectivos⁹, solo en 3 de ellos se ha acordado el pago de una asignación especial para solventar los gastos de una guardería o cuna-jardín y en 1 de ellos se ha acordado la implementación de un centro de educación inicial en el centro de trabajo.

8 Según datos recogidos por el Proyecto de Ley 01046/2021-CR, sobre Nueva Ley de Teletrabajo.

9 Según base de datos de Convenios Colectivos: <https://convenioscolectivos.pe/busqueda/>

III. LA TECNOLOGÍA EN LAS RELACIONES LABORALES

La investigación sobre el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo es amplia y abarca múltiples facetas: nuevas formas de organización del trabajo, nuevos puestos de trabajo, nuevas dinámicas de negociación colectiva, nuevos mecanismos de intervención del Estado y otras manifestaciones.

La tecnología brinda una valiosa oportunidad para tratar de corregir las desigualdades existentes en nuestra sociedad (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009). En el mundo del trabajo, se han propuesto dos enfoques principales sobre el posible impacto de la tecnología (Nübler, 2016):

- a. Una teoría optimista, que se basa en el impacto positivo y a largo plazo del cambio tecnológico sobre la ocupación, que parte de la experiencia histórica de que cada nueva ola de cambio tecnológico ha tenido una fase de destrucción de empleo y ansiedad tecnológica, pero nuevos y mejores empleos fueron creados. Por ejemplo, para la OIT, se presenta la posibilidad de generar trabajos más significativos en lugar de tareas peligrosas o aburridas (Organización Internacional del Trabajo, 2015).
- b. Una teoría pesimista, que se basa en la idea de que la altamente disruptiva naturaleza de las tecnologías debilita o incluso elimina la relación positiva entre tecnología y ocupación, de manera que es posible plantear el fin del trabajo por la pérdida sin precedentes de empleos. Bajo esta perspectiva, algunos anticipan una lucha contra las máquinas o un futuro sin empleo (Brynjolfsson & McAfee, 2015).

No se puede negar que la automatización y la inteligencia artificial, dos de las principales manifestaciones de la revolución digital que estamos experimentando, están evolucionando a una velocidad, escala y fuerza sin precedentes. Las máquinas ahora son capaces de funciones cognitivas y de aprendizaje, con la perspectiva de que sean capaces de resolver problemas de manera independiente (Franks, 2016).

El verdadero impacto que tendrá la tecnología en el trabajo y los empleos en los próximos años es difícil de predecir. Según el conocido trabajo de Frey y Osborne, para hacer frente al desplazamiento tecnológico, las personas que trabajan deberán adquirir habilidades creativas y sociales, ya que se dispone

ahora de algoritmos aplicables a la *big data* que probablemente reemplacen el trabajo humano en una amplia gama de tareas cognitivas no rutinarias (Frey & Osborne , 2017).

Para la OIT, el cambio tecnológico será radical e incluso requerirá un nuevo contrato social, entendido como ese acuerdo implícito que define la relación entre los actores, establece las directrices para crear instituciones económicas, sociales y políticas y que refleja una comprensión compartida sobre cómo distribuir el poder y los recursos para lograr la justicia social (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Los cambios provocados por las nuevas tecnologías no solo afectan los niveles de empleo y los tipos de trabajo que se realizan, sino que también plantean interrogantes sobre las obligaciones y derechos relacionados con las relaciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2015). En el panorama económico actual, con cadenas globales de valor en las que diversas empresas son las que se benefician de la mano de obra, o con plataformas digitales que emplean cantidades masivas de personas que no logran ponerle un rostro a su empleador o a sus colegas, la asignación de derechos y responsabilidades es mucho más difícil que en el modelo tradicional o taylor-fordista del trabajo.

Sin embargo, como señalan algunos autores, *“la tecnología por sí misma no es la causa única de ningún resultado en el mundo laboral”*, ya que aspectos tales como el sistema de relaciones laborales y las políticas públicas *“se convierten en claros fundamentos de la actividad laboral, de forma que el impacto de las tecnologías digitales sólo puede comprenderse a partir de su interacción compleja dentro del sistema económico y social en el que se aplica”* (Torrent-Sellens, 2008).

En consecuencia, las tecnologías y los avances de la Revolución Digital no tienen por qué tener el impacto destructivo que algunos avizoran. La tecnología puede llevar a la sociedad a su “tierra prometida”: menos horas de trabajo, menos enfermedades, mayor eficiencia, aprendizaje más inteligente y mayor entendimiento y comunicación (Franks, 2016). Todo dependerá de la correcta aplicación de las políticas públicas y de que los actores que intervienen en las relaciones laborales cumplan el rol que la sociedad les ha confiado.

IV. EL ROL DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Dependiendo de la naturaleza del trabajo que se realiza, los avances tecnológicos que actualmente observamos en el mundo del trabajo (*softwares* o aplicaciones de videoconferencia, trabajo “en la nube”, trabajo en equipo en tiempo real a través de plataformas, *softwares* de control y vigilancia de labores, entre otros) permiten trabajar prácticamente en cualquier momento y en cualquier lugar.

Precisamente, uno de los aspectos clave de la tecnología en el mundo laboral moderno es la capacidad de trabajar fuera del centro de trabajo y prácticamente desde cualquier lugar. En el Perú, esta modalidad de trabajo encajaría en la figura legal del teletrabajo o, más probablemente en estos días, en la figura del “trabajo remoto”, modalidad creada en raíz de la pandemia del Covid-19.

En países como España existe legislación que ha identificado al teletrabajo como la mejor opción para conciliar la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, especialmente de aquellos con familiares dependientes, con alguna discapacidad o enfermedades que afectan la movilidad y trabajadoras embarazadas; inclusive, se reconoce la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo para adaptarla a las circunstancias personales y familiares, lo que aumenta el compromiso y nivel de motivación (Gala Durán, 2021).

Precisamente, el teletrabajo permite crear dinámicas de conciliación que resuelven dos de los grandes problemas que enfrentan sobretodo las trabajadoras, el tiempo y la distancia, ya que la deslocalización del trabajo permite una flexibilidad horaria que resta tiempo al ámbito laboral y aumenta el tiempo para otros aspectos de la vida (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Asimismo, el teletrabajo es visto como una herramienta sostenible para las personas que se encuentran en situaciones personales o familiares que les hacen plantearse dejar de laborar, por ejemplo, las trabajadoras que luego de concluida la licencia por maternidad no pueden compatibilizar las tareas familiares y profesionales (Romero Burillo, 2019).

Pero, así como la tecnología puede brindar todos estos beneficios a quienes, no podemos negar que esos mismos avances tecnológicos también desafían varios derechos fundamentales laborales: el derecho a una jornada de trabajo máxima,

el derecho a tener un día de descanso semanal, el derecho a la intimidad personal y familiar e inclusive el derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

La realidad es que, a pesar de los diversos beneficios que proyecta tener el teletrabajo respecto de la conciliación, esta modalidad ha dado lugar a que algunos empleadores esperen que las personas trabajen desde cualquier lugar y en cualquier momento, pues tienen a la mano las herramientas (tanto *software* como *hardware*) para hacerlo. Si bien el teletrabajo puede conducir a una mejor gestión del tiempo de trabajo, también puede generar más horas de trabajo y una interferencia en la vida privada y familiar (Moreira, 2017).

Así, mientras que la autogestión de la jornada laboral es una de las variables más importantes en el teletrabajo, las y los teletrabajadores tienden a ampliar su jornada laboral entre un 10% y un 20% del tiempo total de trabajo; en ocasiones, este aumento se debe a la imposición directa de los empleadores o a la forma en que miden el desempeño (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Además, dependiendo de las políticas empresariales bajo las cuales se utilice la tecnología y se implemente el teletrabajo, las trabajadoras podrán realizar trabajo remunerado sin liberarse de las responsabilidades familiares, situación que, en última instancia, hace que el teletrabajo contribuya a perpetuar el modelo de “doble jornada” que ha venido imperando y se frene el avance hacia la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres (Gala Durán, 2021).

Por lo tanto, si la tecnología se utiliza para implementar el teletrabajo únicamente en el caso de las mujeres, sin tener en cuenta que tanto los varones como las mujeres son corresponsables de las labores de cuidado, se puede terminar contribuyendo a una sobrecarga de labores para las mujeres y a la perpetuación de los estereotipos de género que justamente se buscan erradicar.

En un estudio realizado en España en 2009, las mujeres entrevistadas se han referido a la “trampa” del teletrabajo, ya que reconocen que esta modalidad facilita la autogestión del tiempo de trabajo, pero a un costo altísimo ya que se multiplican las horas de trabajo, ya sea remunerado o doméstico; además, voluntariamente tratan de llegar al 100% en todos los ámbitos de su vida, incluyendo la atención de las responsabilidades familiares que no pueden delegar (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Como podemos apreciar, el hecho de que el teletrabajo viabilice la conciliación de la vida familiar y laboral no significa que va a ser siempre la opción más idónea, ya que puede ser implementado de maneras que más bien vulneran los derechos fundamentales laborales (Romero Burillo, 2019). Por lo menos, se llegan a entremezclar los ámbitos familiar y laboral y, con ello, se difuminan los límites entre el espacio y tiempo de trabajo y de descanso.

Para evitar las consecuencias negativas sobre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, los sistemas de teletrabajo deben contar con normas y directrices relativas, al menos, al régimen de organización del trabajo, los parámetros de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral, los resultados esperados del trabajo, así como cuándo y cómo se lograrán dichos resultados (Gala Durán, 2021).

En cuanto a la jornada laboral, coincidimos en que no se puede garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral en contextos de teletrabajo sin garantías de desconexión digital (Gala Durán, 2021). En realidad, no estamos ante un derecho nuevo o recién creado, sino ante una manifestación actualizada del derecho a la jornada máxima de trabajo reconocido por tratados internacionales y las legislaciones nacionales.

En su plena eficacia, la desconexión digital permite proteger la salud y bienestar de las personas que trabajan, garantizar el disfrute del tiempo libre y de la intimidad, y minimizar los daños que puede traer la hiperconectividad sobre las personas.

En el contexto del trabajo remoto, en Perú se ha regulado la desconexión digital como el derecho a tener periodos de descanso durante los cuales el empleador garantiza que las y los trabajadores no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. En la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, se establece expresamente que la desconexión digital es un derecho y que *“garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar”* (artículo 22.1°).

Los periodos de desconexión digital son todos aquellos que no corresponden a la jornada de trabajo. Por ende, debe existir desconexión digital durante: las horas diarias fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el

período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, las horas de lactancia, los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, entre otros.

Así, el potencial del teletrabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral se materializará siempre que exista una regulación adecuada y lo suficientemente adaptable a los diversos entornos de trabajo, un respeto pleno de todos los derechos laborales por parte de los empleadores y una profunda conciencia por parte de los mismos trabajadores y trabajadoras, organizados o no, sobre la importancia de plantear cuestiones colectivas que incluyan la perspectiva de género y el enfoque de corresponsabilidad.

V. CONCLUSIONES

La conciliación es un derecho y a la vez un mecanismo que busca garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en la adecuada distribución de sus responsabilidades familiares (Eyzaguirre Rivas, 2020). El incremento continuo de la participación femenina en el mercado laboral y los roles que tradicionalmente se le ha asignado a hombres y mujeres respecto al trabajo remunerado y el no remunerado hacen indispensable que se aprueben políticas públicas en materia de conciliación de la vida familiar y la laboral.

Estas políticas no pueden perder de vista que el mundo del trabajo está cambiando impulsado por las nuevas, innovadoras y transgresoras tecnologías de la información y las comunicaciones, las que constantemente cuestionan la eficacia de los instrumentos y e instituciones tradicionales de las relaciones laborales (Hayter, 2015). Con la tecnología actual, la distinción entre tiempo laboral y no laboral se vuelve cada vez menos visible y la línea divisoria entre la vida personal y profesional es cada vez más confusa (Moreira, 2017).

Esta nueva realidad tecnológica de las relaciones laborales puede ser una excelente oportunidad para aprobar legislaciones y políticas públicas que minimicen la posibilidad del uso indebido de la tecnología en el trabajo y que recojan de manera integrada y sistematizada los mecanismos para hacer efectiva la conciliación, habida cuenta de sus beneficios para los y las trabajadoras y sus familias, los empleadores y, por ende, para la sociedad.

Así, es absolutamente necesario ampliar los horizontes e ir más allá de la tendencia actual de equiparar las medidas de conciliación al otorgamiento de

beneficios vinculados a la maternidad o al otorgamiento de licencias para la atención de algunas responsabilidades familiares. La garantía de la conciliación no se agota en los permisos y subsidios por maternidad, sino que debe hacerse efectiva bajo el enfoque de “corresponsabilidad”, bajo el cual los hombres también deben asumir sus responsabilidades en el hogar y compartir los deberes de cuidado (Pacheco Zerga, 2007). Más aún, de poco sirve el otorgamiento de permisos y licencias, que se agotan, si diariamente resulta imposible compaginar con normalidad la vida familiar con la laboral (Romero Burillo, 2019).

En general, en la búsqueda de la conciliación de la vida familiar y laboral deben participar activamente todos los agentes involucrados. No solo el Estado desde la formulación de políticas públicas y normas que viabilicen la conciliación, sino también los empleadores como generadores de empleos decentes y también las organizaciones sindicales, quienes pueden incluir la perspectiva de la igualdad de género y el fomento de la corresponsabilidad en la negociación colectiva (Gala Durán, 2021).

Asimismo, las propias familias y la sociedad civil tienen en sus manos la posibilidad de un cambio cultural que permita combatir los roles y estereotipos de género y cambiar los paradigmas tradicionales sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el hogar.

REFERENCIAS

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2015). Will humans go the way of horses? Labor in the second machine age. *Foreign Affairs*, 94, 8.
- Caamaño Rojo, E. (2004). Conciliación de trabajo y vida familiar. un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. *Revista de derecho (Valdivia)*, 59-82. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502004000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Campillo Poza, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de unaf.org: <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>

- Dodero, C., & Troilo, F. (2021). *Conciliación vida laboral y familiar: Impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos*. Buenos Aires: Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina. Recuperado el 2 de agosto de 2022, de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/238410/1/785.pdf>
- Domínguez-Olabide, P. (2021). Prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar: una revisión de su diseño e impacto en los países de la OCDE. *Revista de servicios sociales*, 33-54. Recuperado el 3 de agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7965351>
- Eyzaguirre Rivas, R. d. (Diciembre de 2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81-90.
- Franks, S. (2016). Preparing for the revolution. En *Changing work: Progressive ideas for the modern world of work*. Londres: Fabian Society; Foundation for European Progressive Studies.
- Frey, C., & Osborne, M. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Gala Durán, C. (2021). La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva. *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales*, 171-185. Recuperado el 2 de agosto de 2022, de <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v7-gala/99-pdf-es>
- Hayter, S. (Marzo de 2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134, 1-4.
- Leiva Gómez, S., & Comelin Fornes, A. (2016). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis*, 42. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <http://journals.openedition.org/polis/11385>
- Moreira, T. (2017). El impacto de las nuevas tecnologías sobre la conciliación entre vida laboral y vida personal y familiar. *Labour & Law Issues*, 3(1), 1-31. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857/6623>

- Nübler, I. (2016). *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Cuarto punto del orden del día: Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 8 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo: Informe I*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra. Recuperado el 2 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
- Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile.
- Pacheco Zerga, L. (2007). La conciliación de la vida familiar con la profesional. *Jornadas Internacionales de Derecho de Familia. La familia: naturaleza y régimen jurídico*, 49-73.
- Painter, A. (2016). Confronting 'insecurity cubed'. En *Changing work: Progressive ideas for the modern world of work*. . Londres: Fabian Society; Foundation for European Progressive Studies.
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana : ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>
- Quiñones Infante, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *Ius et Veritas*, 22(45), 324-332. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006>

- Roig Berenguer, R., & Pineda-Nebot, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 593-608. Recuperado el 4 de agosto de 2022, de <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>
- Romero Burillo, A. M. (2019). Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 1, 210-232.
- Torrent-Sellens, J. (2008). Cambio tecnológico digital ssgador de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión. *UOC Papers*(6). Recuperado el 10 de agosto de 2022, de www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/torrent.pdf