

EL PRINCIPIO PROTECTORIO DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO PAUTA INTERPRETATIVA EN
MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. ANÁLISIS DE LA
SENTENCIA I-8-2024 DE FECHA 7 DE JULIO DE 2024 DEL JUZGADO DE LETRAS DEL
TRABAJO DE COYHAIQUE A LA LUZ DE LA LEY N° 21.645 DE 2024

The protective principle of Labor Law as an interpretative
guideline for reconciling work, family, and personal life. Analysis
of Judgment I-8-2024 of July 7, 2024, from the Labor Court of
Coyhaique in light of Law No. 21,645 of 2024

ZALDIVAR-MARRÓN, SONIA*
Universidad Alberto Hurtado

Resumen

El presente comentario de jurisprudencia examina la Sentencia I-8-2024 de fecha 7 de julio de 2024 dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique. El análisis versa sobre la función del principio protectorio como pauta interpretativa de la Ley No. 21.645. De tal modo, se revisan los requisitos para el disfrute de los beneficios dispuestos por la ley en favor de personas trabajadoras con labores de cuidado. El texto analizado ahonda también en los límites que el empleador debe acreditar para rechazar fundadamente las solicitudes de este tipo. La clarificación de ambos criterios es importante para minimizar las desventajas que afrontan quienes comparten el trabajo con labores de cuidado en Chile. Estos criterios son vitales en la cabal aplicación de la Ley No. 21.645, por lo su delimitación es vital en el contexto actual.

Palabras clave

Principios del derecho del trabajo; principio protector; conciliación de la vida
laboral, familiar y personal.

Abstract

This case law commentary examines Judgment I-8-2024, dated July 7, 2024, issued by the Coyhaique Labor Court. The analysis addresses the role of the protective principle as an interpretive guideline for Law No. 21,645. Thus, it reviews the requirements for enjoying the benefits provided by law for care workers. The analyzed text also delves into the limits that employers must demonstrate in order to reasonably reject requests of this type. Clarifying both criteria is important to minimize the disadvantages faced by those who combine work with care work in Chile. These criteria are vital for the proper application of Law No. 21,645, so their delimitation is essential in the current context.

Key words

Principles of labor law; protective principle; reconciliation of family, personal and work life.

1. Introducción

La Sentencia I-8-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, dictada el 7 de julio de 2024, resolvió la reclamación de la Corporación Nacional Forestal ante una multa impuesta por la Dirección de Inspección Territorial de Trabajo de Coyhaique. Este es un pronunciamiento

* Estudiante de Doctorado de la Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile. Máster en Derecho Constitucional y Administrativo por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana; Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana. Correo electrónico: szaldivar@uah.cl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6151-4959>.

novedoso por su relación con la reciente Ley No. 21.645¹. En el caso en comento, se impuso una sanción a la parte demandante a partir del rechazo insuficientemente motivado de una solicitud promovida por una trabajadora con labores de cuidado para desarrollar sus funciones en régimen de teletrabajo. El proceso se centró entonces en la tensión entre los intereses de la empleadora y los derechos de conciliación de la trabajadora. Dicho de otro modo, la sentencia constituye un ejercicio de ponderación de los límites previstos por la ley para ambas partes a partir de los fundamentos mismos del derecho laboral.

El presente comentario defiende que el principio protector debe operar como pauta hermenéutica decisiva para garantizar el acceso efectivo a los derechos de conciliación previstos en la Ley N° 21.645. La correcta integración de este principio a la interpretación de la nueva Ley de Conciliación supone una aplicación normativa protectora de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Ambas cuestiones, finalmente redundan en el cumplimiento de los fines de la propia norma al tiempo que refuerzan el espíritu tuitivo del Derecho del Trabajo en escenarios novedosos.

La conciliación de la vida familiar, personal y familiar es un tema de reciente tratamiento en la investigación y la práctica laboralista chilena. Estos análisis en los últimos años han proliferado, encontrando respuesta normativa en Ley N° 21.645 de 2024, modificativa del Código de trabajo. La llamada Ley de Conciliación introduce reformas sustantivas orientadas a la protección de los roles de cuidado y la conciliación en el ordenamiento jurídico laboral chileno. Sin embargo, la entrada en vigor de esta disposición normativa supone un reto para la práctica jurídica. Si bien la Ley en cuestión constituye un avance sustancial, persisten algunos desafíos asociados a su implementación para lograr la protección efectiva de los derechos vinculados al cuidado en el ámbito laboral².

En esta línea, el principio protectorio se erige como hilo conductor de la normativa sobre conciliación para impactar favorablemente la vida laboral de quienes asumen responsabilidades de cuidado. Esta aproximación a la conciliación laboral explicita los principios empleados al decidir en la Sentencia I-8-2024. Además, permite advertir cómo estos sustentan la elección de fuentes formales aplicadas en la resolución del asunto y guían la motivación de la sentencia. Consecuentemente, la sentencia se examina como un discurso lógico y coherente construido a partir de este principio a través del análisis de la línea argumentativa del juez.

La Sentencia I-8-2024 resuelve sobre la pertinencia en la aplicación de una multa administrativa bajo los preceptos de la Ley N° 21.645. El pronunciamiento ofrece una oportunidad privilegiada para analizar la función del principio protector como la guía fundamental en la interpretación de las reglas laborales. En este sentido, se analiza como el principio en cuestión configura el marco axiológico ordenador del acceso al teletrabajo para quienes desarrollan labores de cuidado mientras trabajan.

2. Presentación de la sentencia. Sobre los hechos que sustentan la *litis*

El Derecho del Trabajo ha avanzado en la protección de los roles de cuidado y la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Varias normas nacionales han buscado corregir desequilibrios de poder y adaptar la legislación a la complejidad de los fenómenos sociales modernos³. En este marco, la Ley 21.645, vigente desde el 29 de enero de 2024,

¹ Modificativa del Título II del Libro II del Código del Trabajo.

² Se ha cuestionado que el texto de la ley desconoce factores de género, cultura organizacional y condiciones socioeconómicas que limitan su efectividad en la pluralidad de contextos laborales y ante la diversidad de dinámicas familiares que existen en Chile. En este sentido, se ha argumentado que pueden reforzarse estereotipos de género, a partir de la sobrecarga en determinados roles de cuidado protagonizados tradicionalmente por mujeres pues no ataca las causas estructurales que producen sobrecarga en los cuidados. Estas consideraciones pueden ampliarse en el texto. SALINAS Y ELIZONDO (2024), pp. 5-8.

No obstante, a criterio de esta autora, estas “falencias” solo demuestran la complejidad del fenómeno jurídico, así como la necesaria aproximación interdisciplinaria a los fenómenos sociales, la ley solo impone obligaciones y crea espacios para exigir derechos, sin embargo, no puede por sí sola, corregir prácticas culturales, socialmente legitimadas.

³ Por ejemplo, la Constitución chilena contiene un grupo de principios que ha fundamentado la protección a las trabajadoras como la previsión de la igualdad ante la ley, la protección al trabajo y el reconocimiento de la familia como núcleo social en los artículos 1 y 19

modificó el Código del Trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta ley reconoce el trabajo de cuidado no remunerado como una responsabilidad que debe ser protegida, para lo que incorpora conceptos como la parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad, como referentes obligatorios para la legislación y práctica laboral en Chile.

Tras la entrada en vigor de la ley, hasta diciembre de 2024 se dictaron varias sentencias relacionadas con el disfrute de los beneficios contenidos en la ley para quienes desempeñan labores de cuidado⁴. Varios de esos casos evidenciaron la falta de adaptación a la nueva normativa y carencias en la comprensión de los principios protectores que inspiran la ley. Otras sentencias repararon en la aplicabilidad del teletrabajo a partir de las funciones de los solicitantes. En este grupo se ubica la Sentencia I-8-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.

La Sentencia I-8-2024 resolvió la reclamación de la Corporación Nacional Forestal contra una multa impuesta por la Inspección del Trabajo Territorial. La inspectora consideró que la Corporación Forestal acreditó de manera insuficiente la incompatibilidad de las funciones de una trabajadora su solicitud de teletrabajo. El fallo del Tribunal en este caso acogió en parte la pretensión de la Corporación Nacional Forestal y redujo el monto de la multa impuesta inicialmente por la entidad inspectora.

La empleadora centró su tesis en demostrar que la solicitud realizada colisionaba con las prohibiciones o límites impuestos por la ley para proteger los intereses de las empresas. Su argumento se basó en demostrar que las funciones de la trabajadora solo podían realizarse de forma presencial por razones de seguridad y operatividad. También alegó la demandante que acceder al teletrabajo alteraría las condiciones del colectivo laboral, resaltando una de las restricciones dispuestas por la ley para el disfrute de estos beneficios. La empleadora insistió en que cumplió con la normativa vigente y respondió la solicitud realizada por la trabajadora. Resulta llamativo en este caso, que la defensa de la Corporación Forestal se centró en los aspectos formales contenidos en la Ley 21.645. Esta postura minimizó su responsabilidad probatoria en materia sustantiva, contrariando las exigencias impuestas por la propia normativa.

Por su parte, la Inspección Provincial de Trabajo recalcó que es el empleador a quien corresponde la carga de la prueba, cuestión que introduce un argumento interpretativo relevante en la aplicación de la Ley de Conciliación. A pesar de los argumentos esgrimidos por la empleadora, la Inspección constató que las funciones de la trabajadora eran compatibles con el teletrabajo, de acuerdo con la Pauta de aplicación de la ley. Se evidenció entonces que algunas funciones realizadas por la trabajadora sí podían realizarse a distancia y que no había una delimitación clara de las tareas asignadas en el colectivo laboral.

Ante las posturas de las partes, la argumentación del juez desafía de manera irrefutable la débil tesis de la empleadora. En este sentido, el tribunal constató varias incongruencias en las alegaciones de la demandante. Por ejemplo, la asignación de privilegios computacionales a la trabajadora justo antes de la primera respuesta denegatoria ante su solicitud de acceso al teletrabajo, utilizando esta restricción posterior como argumento para la negativa. También se acogió favorablemente la evidencia testifical que rebatió el argumento de la sobrecarga para otros trabajadores a partir de la imprecisa delimitación de funciones en la organización. Finalmente, el tribunal evidenció la intención de la demandante de limitar a ultranza el acceso a

respectivamente, han redundado en el desarrollo posterior de legislación específica en estas materias. La Ley 20.348 (igualdad salarial), la Ley 21.271 (postnatal extendido).

⁴ Las sentencias identificadas son: Juzgado de Letras de la Ligua, Rol N° I-4-2024, de 25 de junio de 2024 (deja sin efecto multa); 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N° I-413-2024, de 23 de julio de 2024 (rechaza reclamación); 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N° I-309-2024, de 26 de julio de 2024 (rechaza reclamación); 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N° I-207-2024, de 27 de agosto de 2024 (deja sin efecto multa); 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N° I-274-2024, de 10 de septiembre de 2024 (deja sin efecto multa); Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 03 de julio de 2024 (rebaja multa); 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Coronel; Rol N° I-10-2024, de 24 de octubre de 2024 (rechaza reclamación). ESTADO DIARIO (2024).

los derechos de conciliación a partir de un correo interno que develaba la “(...) *debilidad en la argumentación original* (...)”⁵ para rechazar la solicitud.

El pronunciamiento judicial se construye desde una postura protectora frente a la intención evidentemente restrictiva de la empleadora. En este sentido, la sentencia ilustra la aplicación práctica del principio protector, cuya centralidad determina el sentido de la sentencia. El tribunal hace patente el rol vertebrador de este principio al examinar profundamente los hechos y privilegiar la protección de los derechos reconocidos en la Ley 21.645. Todo esto, se logra sin desconocer los límites que la misma propone a fin de balancear salomónicamente los intereses contrapuestos en el caso resuelto.

3. Comentarios sobre la *ratio decidendi*

La presente sentencia puede ser examinada desde diferentes aristas de igual forma interesantes y relevantes. Sin embargo, este comentario se acotará a la incidencia de los principios del Derecho Laboral en la interpretación de las disposiciones contenidas en el artículo 152 quáter o ter No.1 del Código del Trabajo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El análisis propuesto no pierde relevancia en tanto los principios cumplen una función integradora y sistematizadora. Este tipo de norma, tal como afirmara Pacheco-Zerga, ofrece un marco axiológico que guía al intérprete en la búsqueda del sentido más adecuado de la norma⁶. Así, los principios otorgan coherencia al sistema jurídico en su conjunto y orientan la aplicación de sus normas, cuestión especialmente relevante cuando existen tensiones entre derechos o intereses contrapuestos.

El principio protectorio se erige en este caso como la base interpretativa que resguarda los derechos de conciliación de la trabajadora. De igual forma, esta máxima sustenta la evaluación de las obligaciones de la Corporación Forestal, quien debe facilitar el disfrute de estos derechos. La decisión judicial analizada ejemplifica cómo la aplicación coherente del principio fortalece la lógica tuitiva del Derecho Laboral en contextos novedosos. La sentencia analizada, además invita a reflexionar sobre la relación de este principio con otras reglas de aplicación que deben orientar la práctica jurídica en este ámbito. Esta simbiosis, aporta cierta flexibilidad a la interpretación jurídica en este ámbito que también tributan al efectivo ejercicio de los derechos laborales.

3.1. El principio protectorio en la teleología del Derecho Laboral

El principio protectorio puede describirse como una norma con un cierto grado de generalidad⁷ siguiendo las ideas de Robert Alexy⁸, quien se refiere a los principios como “mandatos de optimización”. Para el autor, estos actúan como criterios estructurantes del ordenamiento jurídico, garantizando coherencia, unidad y orientación valorativa al sistema. Estas particularidades les han valido la calificación de “hilo conductor” de los ordenamientos jurídicos por Navarro Fallas⁹. Son estas características las que les permiten fungir como guías en la interpretación de las reglas, en la medida en que esta operación debe maximizar su cumplimiento dentro de los límites fácticos y jurídicos.

De acuerdo con Irureta Uriarte el propio principio protectorio “*ordena que la aspiración tutelar y correctora del desequilibrio estructural de las relaciones laborales sea realizado en la mayor medida posible*”¹⁰. Su formulación presenta una estructura abierta o indeterminación que permite diferentes formas de concreción que lo convierten en un mandato de optimización en los términos de Alexy. La función tuitiva del derecho laboral resalta el valor de sus principios en

⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

⁶ PACHECO-ZERGA (2015), p. 590.

⁷ ALEXY (1988), pp. 140 y 141.

⁸ ALEXY (2007), p. 92.

⁹ NAVARRO (1998).

¹⁰ IRURETA (2021), pp. 31, 34 y 35; y GAMONAL (2013).

la interpretación de las reglas jurídicas particulares.¹¹ Además, los principios laborales parten de las ideas propias del acervo común de conocimientos de esta rama¹² con naturaleza propiamente protectora¹³.

Esta característica se expresa precisamente, en la consagración teórica y normativa del principio protectorio. Estos argumentos convierten este principio en una fuente directa de derechos y obligaciones en el ámbito laboral que debe orientar la actuación de jueces y autoridades. Le otorgan además un lugar central y distintivo al principio en cuestión dentro del Derecho del Trabajo que lo convierte en su “axioma fundante”. Incluso Irureta Uriarte lo ha defendido como el “*único y gran principio de la disciplina laboral*”¹⁴. Su condición de postulado básico y sostén de la disciplina laboral reafirma tanto su naturaleza principalista como sus funciones en este sentido. En el caso de los derechos de conciliación laboral, la integración adecuada de este principio exige que cada aplicable se interprete maximizando la protección de las personas trabajadoras y la vocación tuitiva del derecho del trabajo¹⁵.

La proyección tuitiva hacia la persona trabajadora transversaliza los fundamentos del Derecho del Trabajo y ha sido positivado en diferentes cuerpos normativos chilenos. El principio protectorio, de acuerdo con Gamonal Contreras¹⁶, se encuentra implícito en el artículo 19 N.º 16 de la Carta Magna chilena, que garantiza la libertad de trabajo y su protección. Por otra parte, el artículo 2º del Código de Trabajo en su inciso final reza: “*el Estado debe amparar al trabajador en el ejercicio de sus derechos y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios*”; mientras el artículo 505 bis establece la función orientadora de los principios del Derecho del Trabajo.

Otros preceptos de la normativa laboral, algunos de ellos invocados por el juez en la Sentencia I-8-2024, también evidencian el espíritu del principio protectorio, ratificando su cualidad de “sentido constitutivo del derecho del trabajo” como lo ha calificado Ramírez Pérez¹⁷. La sentencia, es una muestra de la aplicación coherente de las reglas jurídicas y de la máxima en comento. Su correcta aplicación, conforme a derecho, lo convierte en un recurso vital en la defensa de las personas trabajadoras en escenarios laborales novedosos como el analizado en este comentario.

3.2. Los fundamentos de Derecho empleados en la Sentencia I-8-2024

La Ley 21.645 es clara en cuanto a los límites asociados a la implementación de los derechos de conciliación oponibles por el empleador. Estos pueden sistematizarse a partir de lo regulado: naturaleza de las funciones (artículo 152 quáter O bis), problemas de conectividad y condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas (artículo 152 quáter O ter), alteración en las condiciones pactadas o necesidad de que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores (artículo 152 quáter O ter).

Puede encabezar esta parte del análisis el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece límite a las facultades del empleador a partir de las garantías constitucionales asociadas a la intimidad y vida privada de las personas trabajadoras. El precepto en cuestión debe examinarse asociado a la concepción defendida por el juez de que la interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales: “*(...) debe ajustarse a la concepción del trabajador como sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos. (...)*”¹⁸. Como resultado, los poderes empresariales reconocidos por el propio artículo 5 encuentran freno en los derechos asociados a la vida privada

¹¹ GAMONAL (2019), p. 75; THAYER Y NOVOA (2018), p. 28; y MELGAR (2008).

¹² OLIVARES (2012).

¹³ Su función histórica ha sido equilibrar la relación entre empleador y empleado, reconociendo que, en un vínculo de este tipo, el trabajador se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al poder del empleador. Ver al respecto GAMONAL (2019).

¹⁴ IRURETA (2021), p. 23.

¹⁵ VALDÉS-QUINTEROS (2025).

¹⁶ GAMONAL (2013), p. 434.

¹⁷ RAMÍREZ (2022), p. 165.

¹⁸ Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

de la trabajadora. Esta premisa está por tanto vinculada a la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral como fin último del Derecho del Trabajo¹⁹, también aplicable a este caso.

Es interesante en este sentido, el análisis del propio artículo 5 como una norma con “(...) verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis (...)”²⁰. Esta postura convierte a la sentencia en un ejercicio de reflexión sobre los derechos fundamentales, excediendo la cuestión de la aplicación literal de la normativa y explicitando, nuevamente, la vocación tuitiva de la normativa laboral aplicable al caso. Sobre todo, desde la lógica de la conciliación, es importante la ponderación que hace el juez de bienes jurídicos como la intimidad. En ocasiones, la dinámica misma de las relaciones laborales se impone por sobre la esfera privada de la persona trabajadora.

El juez hace énfasis además en la relevancia de que los empleadores promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, viabilizando el disfrute de los derechos contenidos en la ley.²¹ Este argumento es el colofón de la *ratio* en la sentencia en comento. Las condiciones que la ley impone para el disfrute de los derechos de conciliación no pueden ser utilizados para estrangularlos. En este sentido, el juez abraza la lógica tuitiva del derecho laboral como fundamento de la multa impuesta a la demandante y la declara conforme a derecho. Reafirma, por tanto, la ilegitimidad de la pretensión de la empleadora, a partir de la noción informadora del principio protectorio, encaminada en este caso al avance hacia “(...) un trabajo decente con enfoque a los derechos humanos (...)”²².

En la construcción de la argumentación del juez, la Ley N° 21.645 se utiliza de hecho como una expresión concreta del principio protectorio, estableciendo un marco normativo que prioriza la protección integral de la persona trabajadora en su rol de cuidador. Al promover la flexibilidad laboral y definir procedimientos claros para modalidades como el teletrabajo, la ley facilita la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, alineándose con el principio protector. De este modo, la ley fortalece la garantía de los derechos laborales, al tiempo que reconoce al trabajador como sujeto titular de derechos. A partir de estos argumentos, puede afirmarse que la mentada norma redefine el marco de derechos y obligaciones en materia de conciliación, cuestión que demanda una interpretación sistemática y finalista por parte de los operadores jurídicos.

Entre los fundamentos legales invocados en la sentencia destaca también el artículo 152 quáter O bis de la Ley N° 21.645, que impone al empleador la obligación de ofrecer la posibilidad de desarrollar de forma total o parcial su jornada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. De ser negativa su respuesta, como es el caso, el empleador debe acreditar que las funciones de quien solicita el beneficio son incompatibles con el teletrabajo.²³ Los criterios previstos por el legislador, efectivamente protegen los intereses económicos de la empleadora. Sin embargo, los requisitos también suponen el desplazamiento hacia esta parte de la relación laboral del grueso de la carga probatoria en estos asuntos. Corresponde a la empleadora fundamentar suficientemente la incompatibilidad funcional, como el resto de los argumentos presentados en este caso. Asimismo, es acogido este particular por el juez actuante, quien interpretó que la carga de la prueba recaída en el empleador no es una mera regla procesal, sino que supone la materialización del principio protector a fin de viabilizar el ejercicio efectivo del derecho de conciliación. Esta postura también parte de la identificación del principio en el

¹⁹ GAMONAL Y GUIDI (2020).

²⁰ Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

²¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

²² Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

²³ La norma concede al empleador la facultad de negar la solicitud cuando no existan condiciones adecuadas de conectividad o seguridad y salud en el lugar de trabajo remoto. Por último, la ley establece como límite para el ejercicio de este derecho que no se alteren las condiciones pactadas ni se generen perjuicios organizacionales, como la necesidad de reemplazos o cambios en horarios o funciones de otros trabajadores. Todos estos argumentos fueron invocados por la empleadora en su escrito de rechazo a la solicitud de teletrabajo de la trabajadora. Sin embargo, las circunstancias reales en el caso no se ajustaban a ninguno de estos particulares, tal como demostrase la demandada en su investigación.

sustrato mismo de la Ley de conciliación, centrada en blindar el ejercicio de estos derechos por parte de las personas trabajadoras.

Del mismo modo, el juez invoca el Dictamen No. 67/01 de fecha 26.01.2024 de la Dirección del Trabajo. Este dictamen fija el sentido y alcance de la Ley No. 21.645 respecto al procedimiento para la solicitud del trabajador y el rechazo del empleador al teletrabajo. El dictamen reafirma la intención de la ley de facilitar el trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que sea posible. De este modo, el instrumento promueve la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.²⁴ Además, incorpora los conceptos de parentalidad positiva y corresponsabilidad social, a fin de fomentar el equilibrio efectivo entre las responsabilidades familiares y laborales.

El objeto de debate en la sentencia ha sido examinado bajo la óptica de los propósitos protectores de la ley. En este sentido, el propio juez advierte que: *“(…) el objetivo de la Ley No. 21.465, fue incorporar al Código del Trabajo, el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado (…) a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (…)”*²⁵. Este reconocimiento transversaliza el razonamiento expuesto en la sentencia, la cual incorpora una perspectiva axiológica que merece ser destacada. Debe tenerse en cuenta en el análisis, que toda decisión jurídica muestra apego a un sistema de principios empleado en la interpretación de las normas aplicables en cada caso. Esta premisa nos coloca en posición de realizar un análisis sobre la relación entre los argumentos esgrimidos en la Sentencia I-8-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique. Tal propósito puede articularse alrededor de dos pilares fundamentales: los principios clásicos del Derecho Laboral y aquellos que incorpora la lógica propia de la conciliación.

Es importante recalcar en qué momento es oportuno invocar el principio protector. Por ejemplo, esta máxima no es aplicable cuando la norma es clara, tampoco ante vacíos normativos o para oponerse a la voluntad del legislador. Del mismo modo, es necesario puntualizar que este principio opera como una regla interpretativa de última *ratio*; si existen otros criterios aplicables, el principio protector no debe ser invocado²⁶. Es por eso que los límites referentes a la organización del trabajo y los procesos internos de una organización laboral invocados por la empleadora entre sus argumentos, de ser certeros, efectivamente hubiesen vencido al principio protector. Esta supuesta contradicción, remite a una tensión entre principios y reglas que encuentra solución en la aplicación preferente de una norma de este tipo, excluyendo el uso del principio en cuestión para el caso concreto. Sin embargo, el tribunal constató que estas reglas no eran aplicables al caso.

Su correcta aplicación, además, depende de la complementariedad con las reglas, respetando las características y limitaciones propias de cada tipología normativa²⁷. También resulta fundamental ponderar sus alcances frente a otros principios o limitaciones legítimas como la autonomía empresarial y las restricciones presupuestarias del empleador, por ejemplo. Autores como Gaete²⁸ advierten sobre los peligros de un uso excesivo y absoluto del principio protector, lo cual pudiera frenar el desarrollo mismo de las relaciones laborales, asfixiando a los empleadores. Conviene advertir que estos límites no minimizan su función informadora, sino que refuerzan su aplicación eficiente y consecuente cualidad protectora. Establecida esta salvedad, es importante recalcar la función conectiva del principio tanto en la normativa

²⁴ La sentencia también hace referencia a la existencia de una normativa interna de la entidad aplicable al caso en cuestión denominada: “Pauta de aplicación para la Ley N° 21.465” de enero de 2024 que aterriza las cuestiones previstas en la norma general, a las particularidades de la dinámica laboral en la Corporación Nacional Forestal.

²⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, Rol N° I-8-2024, de 7 de julio de 2024.

²⁶ IRURETA (2021), p. 35. El autor sistematiza los pronunciamientos de voces autorizadas sobre el tema: IRURETA en CARBONELL et al. (2011), p. 300; ACKERMAN en PASCO (2005), p. 61; GÁRATE (1982), p. 85; SAGARDOY (1991), p. 24; DESDENTADO en VILLA Y LÓPEZ (2003), p. 75.

²⁷ CRUZ (2025), pp. 65-66. También DWORKIN (1989), pp. 76 y p. 90-92; y ALEXI (2007), p. 148.

²⁸ El autor advierte que la protección laboral debe entenderse en equilibrio con otros principios constitucionales como la autonomía de la voluntad y la necesidad de flexibilidad empresarial para conservar la viabilidad y competitividad. GAETE (1951), p. 67.

invocada en la resolución del asunto como en el razonamiento de los hechos realizado por el juez en este caso.

Puede identificarse el principio protector, tuitivo, proteccionista o de favor, como hilo conductor de los argumentos esgrimidos por el juez actuante. La sentencia evidencia la comprensión del tribunal sobre el principio protectorio en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En estos asuntos, esta máxima garantiza que los derechos en cuestión no queden subordinados a intereses empresariales o a la autonomía privada sin límites. Se expresa este particular en la valoración que realiza el Tribunal de los argumentos superficialmente contruidos por la empleadora.

El juez articuló su decisión desde la naturaleza misma del principio protector, máxima que sustenta la protección jurídica desplegada a través de la Ley No. 21.645 en materia de conciliación laboral en Chile. La misma se inscribe dentro de esta lógica tuitiva y promueve la igualdad sustantiva y la corresponsabilidad social. Estos resultados devienen del establecimiento de mecanismos para la adaptación de las condiciones laborales para atender responsabilidades familiares. Ser consecuentes con esta intención legislativa, implica interpretar y aplicar las normas y prácticas laborales sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde el principio protectorio. La implementación de estas transformaciones debe contribuir a una justicia laboral más equitativa y atemperada a las demandas de los tiempos actuales.

La correcta aplicación del principio protectorio y su vigencia refuerzan la efectividad del carácter tuitivo del Derecho Laboral. Al mismo tiempo, la satisfacción de este fin depende de la articulación de las normas que integran la normativa del trabajo como un sistema protector en que todos sus elementos guardan entre sí una conexión desde el punto de vista orgánico. La aplicación del principio tuitivo en este ámbito supone entonces una revisión crítica de las prácticas empresariales tradicionales. La realización del principio de favor, descansa también en la correcta interpretación y aplicación jurídica en una relación bilateral que identifica al Derecho Laboral en sí mismo. Toda interpretación de la normativa laboral debe reparar en la persona trabajadora para evitar la imposición de límites desacertados a los derechos de conciliación²⁹.

4. La reconducción al principio protector en la Sentencia I-8-2024 a partir de las máximas primacía de la realidad, in dubio pro operario y corresponsabilidad

El carácter de principio de principio supone una derivación o desdoble de esta máxima en otras reglas de aplicación de la normativa laboral. A propósito, Palavecino Cáceres ha señalado la expansión del principio protector por ejemplo, al principio de primacía de la realidad, tanto como otras reglas de interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo, tales como el principio de la norma más favorable o el de la condición más beneficiosa³⁰, o *In dubio pro operario*. En la sentencia, pueden referenciarse los principios de primacía de la realidad, *in dubio pro operario* y corresponsabilidad, el último introducido por la Ley No. 21.645. El uso de estas máximas de conjunto expresa, en la sentencia en cuestión, la realización del principio tuitivo o protector del Derecho Laboral en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con la manifiesta orientación protectora del fallo.

En primer lugar, respecto a la carga probatoria en este caso, el Tribunal acoge el criterio que propone la Ley de Conciliación. Responsabiliza al juez al empleador de la justificación de su negativa y la verificación de los criterios que califican una actividad como incompatible con esta modalidad de trabajo. Es sobrada la sentencia en cuanto a la valoración de la desproporción de evidencias aportadas por ambas partes, cuestión relacionada, a criterio de la autora, con la incomprensión por la parte actora del objeto de esta *litis*. Esta situación muestra la vitalidad y

²⁹ Es importante recalcar que la aplicación del principio protector exige un equilibrio entre los derechos de la persona trabajadora y las legítimas necesidades organizacionales del empleador, cuestión que la Ley N° 21.645 parece también incorporar, al establecer un espacio de diálogo entre empleador y persona trabajadora en la gestión del trabajo a distancia y teletrabajos que beneficie a ambas partes.

³⁰ PALAVECINO (2005).

necesidad del principio *in dubio pro operario* en la deliberación de asuntos novedosos que puedan suscitar dudas a jueces y juezas. Por tanto, es posible afirmar que la sentencia constituye un ejemplo de la adecuada aplicación de la interpretación a favor de la persona trabajadora en que la naturaleza formal de los argumentos esgrimidos por la empleadora resultó insuficiente. Así mismo, esta regla fortaleció el despliegue del principio tuitivo al asegurar la protección de quien se encontraba en una posición de subordinación procesalmente desventajosa³¹.

Del mismo modo, la sentencia se aviene a la regla de Primacía de la Realidad³², mostrando la aplicación coherente de las reglas jurídicas y la máxima protectora en comento. En la decisión I-8-2024 se examinaron a fondo los hechos del caso para determinar la invalidez de una negativa empresarial fundada en la necesaria presencialidad para el cumplimiento de algunas de las funciones formalmente descritas para el cargo desempeñado por la trabajadora. Desde esta base, el juzgador verificó que la naturaleza real de las obligaciones de la trabajadora no se agotaba en el contrato de trabajo aportado por la parte actora. La Trabajadora en cuestión desarrollaba labores de apoyo en un colectivo en que el sistema de trabajo no se basaba en la delimitación de tareas específicas para cada miembro del equipo, por lo que todos los encargos del grupo se desarrollaban de forma mancomunada. Este análisis evidenció la importancia de la ponderación de la protección efectiva frente a un formalismo absurdo, que de hecho se intentó oponer al disfrute de los derechos de conciliación.

Es obligatorio hacer referencia al principio de corresponsabilidad invocado por la Ley 21.645 en materia de conciliación laboral-familiar. En virtud de este principio se obliga a empleadores, trabajadores e instituciones en general, a colaborar en la conciliación de responsabilidades asociadas a los cuidados y explorar opciones que permitan acoger la solicitud de trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, al trabajo a distancia o teletrabajo³³. Este axioma, también inspira la decisión en cuestión en tanto la norma obliga a la empleadora a ser parte de estos procesos. Este principio obliga a la empleadora a ser proactiva en el disfrute de los derechos de conciliación de los trabajadores, visión acogida por el juez que, en su argumentación utiliza la precitada construcción: “(...) los empleadores (...) deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (...)”. Esta formulación no es casual, el juez reconoce un deber que se materializa en la abstención en la imposición de poner trabas a la conciliación. Al mismo tiempo, el análisis del tribunal evidencia una expectativa de que la demandante, desde su posición de poder en la relación laboral, activamente favorezca el efectivo disfrute de este derecho.

Es precisamente el principio tuitivo el elemento que sustenta el juicio de juridicidad respecto a la actuación de la Corporación Nacional Forestal en este asunto. La empleadora, en primera instancia, ni siquiera negoció con la empleada la posibilidad de arribar a una solución que satisficiera las necesidades de ambas partes y conciliar las necesidades individuales de la trabajadora y los intereses propios. De acuerdo con esta pauta interpretativa, la valoración de la solicitud de la trabajadora debió construirse desde el por qué no y no desde el por qué sí. En el análisis estas situaciones es importante tener en cuenta que los derechos asociados parten de una realidad objetiva que demanda la acción colectiva de todos los implicados. A la luz de una interpretación tuitiva del articulado contenido en la Ley No. 21.645, el empleador no está facultado para disponer o no el disfrute de estos derechos, ni tiene la potestad de evaluar si el trabajador merece o no su reconocimiento. Esto significa que solo puede valorar el cumplimiento de los requisitos que la norma prevé. No obstante, también convierte en su responsabilidad garantizar el disfrute del derecho de la trabajadora.

Los actos, pronunciamientos y decisiones jurídicas, como el Derecho mismo se deben articular a partir de la unidad como presupuesto estructural y axiológico de este último³⁴. La

³¹ LIZAMA (2021), p. 69.

³² PLÁ (1998), p. 303.

³³ Ley N° 21.645, de 2023.

³⁴ La sistematicidad formal implica una relación lógica entre los elementos amen de su contenido y se satisface a partir de criterios de deductibilidad, completitud y coherencia. Se relaciona la sistematicidad material con la armonía del ordenamiento y el reconocimiento de axiomas generales derivados de un núcleo fundamental, este último impulsa el sistema y se manifiesta por la congruencia de las soluciones elegidas. De igual forma, merece mención el análisis del sistema como un conjunto de reglas que garantizan la satisfacción

sistematicidad en Derecho se erige como una garantía de organización, eficacia, y operatividad del orden jurídico. Al mismo tiempo, esta cualidad obliga a los operadores jurídicos a reparar en el sustrato que informa la unidad del ordenamiento. De tal modo, la correcta aplicación del principio protectorio es relevante ante la introducción al ordenamiento de una norma tan revolucionaria como la Ley No. 21.645. La delimitación de los alcances e interpretaciones más precisas de esta normativa pasa por un análisis de contraste respecto a las normas preexistentes y la esencia misma de cada rama del ordenamiento jurídico.

Siempre es importante recordar que la identidad del Derecho del Trabajo está asociada a la previsión de máximas protectoras como el principio protector³⁵. Este principio debe orientar la interpretación tanto como la legislación y actuación de todos los sujetos que forman parte de las relaciones jurídicas laborales. En un tema tan sensible como la conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares el principio protector debe operar como pauta interpretativa decisiva para garantizar el disfrute de estos derechos.

5. Conclusiones

El análisis de la Sentencia I-8-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique confirma que el principio protector es central en la interpretación de la Ley 21.645, tal como se propuso previamente en este comentario. El pronunciamiento, es además un ejemplo de razonamiento judicial estructurado a partir de una línea argumentativa coherente, articulada a partir de los principios del Derecho del Trabajo. En este caso, los principios no sólo orientan la interpretación de las normas aplicables, sino que también fundamentan la motivación judicial como parte de un ejercicio de ponderación.

Esta decisión se construye como una unidad lógica articulada desde la perspectiva argumentativa del juez, quien emplea los principios como guía interpretativa y motivacional en materia de conciliación, bajo la idea de conexión axiológica que vincula las normas a lo interno de las ramas del Derecho. Por tanto, el juez integra consideraciones axiológicas y reglas de aplicación del Derecho Laboral que trascienden la mera aplicación literal de la ley. Al mismo tiempo conecta distintas áreas del Derecho, especialmente en lo relativo a la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

El principio protector constituyó el hilo conductor de la argumentación en la sentencia, encontrándose implícito en diferentes argumentos. El mismo transversaliza la interpretación de las disposiciones introducidas por la Ley N° 21.645 y la valoración de los hechos del caso. La sentencia además invita a reflexionar sobre la importancia de los derechos vinculados a los roles de cuidado y la necesidad de tratarlos hoy como un asunto de primer orden. Este principio se proyecta como criterio de juridicidad y expone su importancia en valoración de la ley y los medios probatorios aportados durante el proceso. Estos argumentos refuerzan la idea de que la interpretación y aplicación de las normas debe ser coherente con un sistema de principios que reconoce la protección a la dignidad y a la persona trabajadora en sí misma como eje del Derecho laboral chileno contemporáneo.

La correcta aplicación del principio tuitivo, junto con la incorporación de la corresponsabilidad y las reglas de aplicación del Derecho del Trabajo, se revela esencial para avanzar hacia un modelo laboral más equitativo, inclusivo y acorde a las necesidades contemporáneas de las personas trabajadoras en Chile. El análisis de la sentencia permite concluir que una interpretación integradora, basada en la centralidad de los principios, fortalece la protección de los derechos laborales en contextos de conciliación. Este enfoque garantista no solo responde a las exigencias del caso concreto, sino que sienta bases para una práctica judicial

de determinados fines, que pueden expresarse a modo de intereses, valores o compromisos sociales. Claro que la existencia de contradicciones teleológicas lacera la sistematicidad formal en tanto la adopción de normas debe tributar a la coherencia del propio sistema.

³⁵ IRURETA (2021), p. 29.

más sensible a los valores que subyacen al Derecho del Trabajo y a su función social a fin de consolidar una jurisprudencia coherente con los desafíos actuales.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALEXY, ROBERT (1988): "Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica" (Traducc. Manuel Atienza) en: DOXA Cuadernos de Filosofía del Derecho (N° 5), pp. 139-151.
- ALEXY, ROBERT (2007): Teoría de los derechos fundamentales, 2ª edición (Traducc. Pulido Bernard, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales).
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS (2025): Compendio de Derecho del Trabajo, 18ª edición ([s.l.], Editorial Tecnos).
- DWORKIN, RONALD (1989): Los derechos en serio, 2ª edición (Traducc. Marta Guastavino, Barcelona, Ariel).
- GAETE BERRÍOS, ALFREDO (1951): Principios generales de derecho del trabajo, Colección de estudios jurídicos y sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, V. 19 (Santiago de Chile, Jurídica de Chile).
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO (2013): "El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena", en: Estudios Constitucionales (Año 11, N° 1), pp. 425-458.
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO (2019): "Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo chileno", en: Revista de la Facultad de Derecho de México (Vol. 69, N° 273-1), pp. 65-88.
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO Y GUIDI MOGGIA, CATERINA (2020): Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo (Santiago de Chile, Academia Judicial de Chile).
- IRURETA URIARTE, PEDRO (2021): "Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno", en: Revista latinoamericana de derecho social (N° 32), pp. 23-50.
- LIZAMA CASTRO, DIEGO (2021): "Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile", en: Revista Jurídica Digital UANDES (Vol. 5, N° 2), pp. 61-82.
- NAVARRO FALLAS, ROMÁN A. (1998): "Los principios jurídicos. Estructura, caracteres y aplicación", en: Iustitia (Año 12, N° 138), pp. 219-267.
- NAVARRO FRÍAS, IRENE (2010): "Técnica legislativa y Derecho penal", en: Estudios Penales y Criminológicos (Vol. XXX), pp. 219-267.
- OLIVARES, SEBASTIÁN CHANDÍA (2012): "Principios y ordenamiento jurídicos. Bases para una teoría general de los principios jurídicos en el sistema constitucional chileno", en: Derecho y Humanidades (N° 20), pp. 183-239.
- PACHECO-ZERGA, LUZ (2015): "Los principios del Derecho del Trabajo", en: Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis (Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social), pp. 589-607.
- PALAVECINO CÁCERES, CLAUDIO (2005): Los principios del Derecho del Trabajo (Santiago, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile).
- PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO (1998): Los principios del Derecho del Trabajo, 3ª edición (Buenos Aires, Ediciones Depalma).
- RAMÍREZ PÉREZ, DIEGO (2022): "Derechos laborales de creación: Un principio de protección laboral de la potencia", en: Latin American Legal Studies (Vol. 10, N° 1), pp. 163-225.
- SALINAS, CAROLINA, ELIZONDO, NICOLE (2024): Consideraciones para una adecuada conciliación de la vida familiar, personal y laboral tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.645 (Santiago, Centro UC de la Familia).

VALDÉS-QUINTEROS, DIEGO (2025): “El principio protector y el procedimiento laboral en los tribunales superiores. Una relectura. (Sentencia Rol No 217.781-2023 de la Excm. Corte Suprema de Chile)”, en: *Revista de Derecho (Valdivia)* (Vol. 38, N° 1), pp. 257-264.

ESTADODIARIO (2025): “A un año de la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: jurisprudencia y desafíos”. Disponible en: <https://estadodiario.com/columnas/a-un-ano-de-la-ley-de-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral-jurisprudencia-y-desafios/> [visitado el 29 de junio de 2025].

JURISPRUDENCIA CITADA

Corporación Nacional Forestal / Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique 3 de julio de 2024 (reclamo judicial de multa administrativa), Rol N° I-8-2024, en: <https://www.pjud.cl/portal-unificado-sentencias>.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. OIT, 1981.

Código del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, 1 de mayo de 1936.

Ley N° 21.645, Modificativa del título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y que regula el régimen de trabajo a distancia y teletrabajo. Diario Oficial de la República de Chile, 23 de agosto de 2023.