

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY REFUNDIDOS QUE MODIFICAN EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REGULAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO RESPECTO DE TRABAJADORES A CARGO DEL CUIDADO PERSONAL DE MENORES DE DOCE AÑOS, DURANTE ESTADOS DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL CON OCASIÓN DE EPIDEMIAS O PANDEMIAS DE ENFERMEDADES CONTAGIOSAS, Y PARA OTORGAR PERMISO DE TRABAJO A LA MADRE O AL PADRE O CUIDADORES DE MENORES, DE ADULTOS MAYORES O DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CASO DE ENFERMEDADES CATALOGADAS COMO EPIDEMIA O PANDEMIA, CONTENIDAS EN LOS BOLETINES N° 13.886-13 Y 14.906-13, SIN URGENCIA.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre los proyectos de ley refundidos del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciados en moción de la diputada señora **Olivera**, doña Erika, de los diputados señores **Leiva**, don Raúl; **Longton**, don Andrés, y **Sauerbaum**, don Frank, de la ex diputada señora **Fernández**, doña Maya, y de los ex diputados señores **Eguiguren**, don Francisco; **Fuenzalida**, don Gonzalo, y **Santana**, don Alejandro, el primero, y de la diputada señora **Cicardini**, doña Daniella, y del diputado señor **Undurraga**, don Alberto, el segundo, contenidos en los **Boletines N°s 13886-13 y 14906-13**, sin urgencia.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de las referidas iniciativas legales asistieron la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccoardo Bosoni**; la señora **Patricia Soto Altamirano**, Superintendente (S) de Seguridad Social, y al Asesor Legislativo de dicha Cartera de Estado, don **Salvador Orozco Cubillos**.

Asimismo, recibió, de manera telemática, a las señoras **Nickol Solange Ortiz Riquelme**, Fundadora de Mamabogada y miembro de la Agrupación Maternidad, Vida y Mujer; **Renata Castro** y **Natalia León Díaz**, representantes de la de la agrupación Maternidad, Vida y Mujer; **Verónica Campino García-Huidobro**, Vocera de "Arriba Mamás Chile"; **Jacqueline Deutsch G**, Sicóloga Clínica y **Francisca Ayala**, Abogada, ambas de "Arriba Mamás Chile"; **Francisca Jünemann Pérez**, Presidenta Ejecutiva de Fundación Chile Mujeres; **Natalia Mesias Quila**, Secretaria General de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada; **Tamara Muñoz Valenzuela**, Presidenta de la Federación de Trabajadores de Call Center - FETRACAL, y **Selma Núñez Parada**, Directora de la Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud - FENPRUSS.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

Las iniciativas tuvieron su origen en moción de las Diputadas, Diputados y ex Diputados indicados precedentemente y se encuentran sin urgencia.

2.- Discusión general.

Las dos mociones fueron aprobadas, en general, por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite, y **Ossandón**, doña Ximena, y los señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank, y **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **SANTANA**, don Juan, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.- Consideraciones preliminares.-

En sesión 30^a. de fecha 6 de junio del año en curso, la Sala de la Corporación accedió a una petición de esta Comisión tendiente a refundir los proyectos de ley que da cuenta este Informe, en consideración a que dichas iniciativas incidían en el cuidado de menores, de adultos mayores o de personas con discapacidad en caso de estados de excepción constitucional con ocasión de epidemias o pandemias de enfermedades contagiosas.

Hacen presente los autores de la moción contenida en el **boletín N° 13.886-13**, que no se puede negar que el desarrollo de nuestras acciones cotidianas y nuestro comportamiento, en el último tiempo, han ido cambiando o más bien, se han ido adaptando a circunstancias que ciertamente no son comunes a nosotros, ya que, hemos debido profundizar y perfeccionar nuestras medidas de higiene, tomar distancia y resguardo hasta de nuestros propios seres queridos, a fin de protegerlos y a su vez protegernos a nosotros mismos con motivo de la aparición del virus Sars-Cov2.

Agregan que, sin duda, aquel virus ha llevado a que gobiernos a nivel planetario desarrollen múltiples acciones con el propósito de hacerle frente y frenar su propagación en la población, por medio de la implementación de subsidios para que los trabajadores no deban concurrir a sus puestos de empleo o simplemente la profundización de medidas vinculadas al trabajo a distancia o teletrabajo, estableciendo crédito directo a las empresas que no han podido realizar funciones producto del confinamiento establecido por la autoridad, entre otras acciones; pero, teniendo a la vista las consideraciones tanto sanitarias como económicas que ha provocado el virus.

En ese orden de ideas, exponen los mocionantes, nos encontramos con que ante la rápida propagación del virus SARSCoV2 y la patología que este ocasiona, el COVID – 19, autoridades y expertos coinciden en que la prevención es uno de los elementos más importantes a la hora de contener brotes y sus sucesivos rebrotes tras periodos de aislamiento, siendo una de las medidas más efectivas permanecer en nuestro hogar resguardados, razón por la cual, se ha visto fortalecido en algunos países el teletrabajo, el cual puede traer aparejado el cuidado de los niños que producto que sus clases se encuentran suspendidas debido al cierre de escuelas, jardines infantiles o salas cunas.

Argumentan, asimismo, que para el caso de nuestro país, si bien se trata de una situación completamente novedosa, ya existe un camino trasado respecto al trabajo a distancia, ya que con la publicación de la Ley N°21.220, la cual modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se vino a incorporar una serie de reglas para regular el desarrollo de las labores mediante este mecanismo. Así, se establece que el trabajo a distancia es “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, así como a su vez, se entenderá como teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Hacen presente a continuación, que la mencionada ley, también vino a establecer las reglas de entendimiento entre empleado y empleador respecto a las características que debe contemplar el contrato de trabajo, el cual debe darse en un marco de acuerdo entre las partes, la entrega de equipos para el desarrollo de la actividad y quién asume los costos del funcionamiento en dependencias distintas a la laboral, entre otras materias.

Así las cosas, prosiguen, en el último tiempo y con el propósito de dar protección tanto al trabajador como a la propia familia de este, – principalmente de los menores de edad que se encuentren a su cuidado – el Gobierno ha efectuado modificaciones al Código del Trabajo en la línea de establecer una licencia médica preventiva parental a causa del COVID-19 para aquellas trabajadoras o trabajadores que hayan hecho uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo en el tiempo que establece la ley, como también, para aquellos padres trabajadores que se encuentren fuera del mencionado escenario, se estableció el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos del cuidado personal

de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013. Posteriormente, por medio de la publicación de la Ley N° 21.260, se hizo extensivo los periodos de licencia por enfermedad de niño menor de un año con el fin de que la madre y su hijo no se vean expuestos innecesariamente al virus, sumado, además, que, por medio de la misma ley, se estableció la obligatoriedad por parte del empleador a destinar a trabajadoras embarazadas a funciones de trabajo a distancia o teletrabajo según la naturaleza de sus funciones.

De lo anterior, precisan, se puede desprender que mediante las actuales modificaciones que se han efectuado al Código del Trabajo, bajo el actual contexto COVID-19, se ha resguardado la seguridad sanitaria de los trabajadores, principalmente mujeres, como también la salud de los niños y niñas menores de 7 años, quedando aún un espectro amplio de aquella población sin protección. Ahora bien, expresan los mocionantes, una de las críticas inmediatas que se ha efectuado a la profundización del teletrabajo, es que la obtención de mayor flexibilidad horaria, como también la oportunidad de tener un mayor tiempo con la familia, contrasta con la realidad que muestran algunas encuestas o estudios que establecen que el 56% de las mujeres encuestadas siente estar trabajando más que en tiempos normales de oficina, respecto de lo cual, en el caso de los hombres llega a un 36%, sumado a que las mujeres ocupan 3.390 horas al año en cuidados de niños de 0 a 14 años, mientras que los hombres solo 1.190.

Concluyen señalando que el proyecto tiene como objeto establecer una modificación en el Código del Trabajo, específicamente en su Capítulo IX, del Título II del Libro I del Código del Trabajo, a modo que el empleador, bajo la dictación del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, ofrezca al trabajador o trabajadora que se encuentre al cuidado de un niño o niña menor de 12 años, realizar sus funciones mediante trabajo a distancia o teletrabajo.

Por su parte, los autores de la moción contenida en el **boletín N° 14906-13**, expresan que la pandemia que ha azotado al mundo ha ocasionado lamentables fallecimientos en todo el planeta y, en la actualidad, continúa generando nuevos contagios que requieren de medidas de aislamiento para el debido cuidado de la salud de los afectados, así como para evitar la propagación de nuevos contagios.

Agregan, que estos cuidados son muy importantes también en niñas, niños y adolescente contagiados que, debido a su edad, requieren de compañía permanente durante la enfermedad, así como en adultos mayores y personas con discapacidad.

Hacen presente, a continuación, que hasta antes de la nueva categorización de “contacto estrecho” (de acuerdo al Decreto Ordinario N° 269 del año 2022 del Ministerio de Salud), las personas próximas a un contagiado quedaban obligadas a mantener aislamiento de acuerdo a la restricción que emanaba del período de cuarentena, teniendo derecho a una licencia médica el padre y la madre que vivían con el niño, niña o adolescente (NNA) contagiado por el virus y así poder entregar el cuidado en su salud. La misma situación

sucedía cuando el contagiado era un adulto mayor o una persona con discapacidad.

Sin embargo, añaden, al crear una nueva normativa sobre “contacto estrecho” en el protocolo sanitario, la madre, el padre o la cuidadora o cuidador respectivo no tienen la obligación sanitaria de permanecer en casa, toda vez que será la autoridad sanitaria quien determinará el contacto estrecho, por lo que se elimina de hecho el derecho a licencia, y se genera la dificultad de no poder cuidar al enfermo, por no poder presentar licencia por ello. Eso hace que nuestros niños, niñas y adolescentes no tengan el derecho a su debido cuidado y se vulnere su interés superior, conforme se indica en la Convención de Derechos del Niño y la Niña.

Por lo tanto, concluyen, el proyecto de ley viene a dar un primer paso en la solución de dicha situación, incorporando en el Código del Trabajo el permiso laboral para la madre o al padre de niños, niñas y adolescentes, o a otras personas específicamente individualizadas, como a cuidadores y cuidadoras de adultos mayores y personas con discapacidad, a tener derecho a permiso para el cuidado de los enfermos de enfermedades catalogadas de epidemia o pandemia que hayan motivado la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, o bien se declare calamidad pública o una alerta sanitaria como es el caso del COVID 19, lo que se espera sea complementado por el Ejecutivo con el establecimiento de la licencia respectiva.

2.- Objetivo del proyecto aprobado.-

El proyecto aprobado, en definitiva, por la Comisión, a partir de la fusión de las dos iniciativas legales descritas anteriormente, tiene por objeto modificar el Código del Trabajo para regular la modalidad de teletrabajo respecto de trabajadores a cargo del cuidado personal de menores de doce años, durante estados de excepción constitucional con ocasión de epidemias o pandemias de enfermedades contagiosas, y para otorgar permiso de trabajo a la madre o al padre o cuidadores de menores, de adultos mayores o de personas con discapacidad en caso de enfermedades catalogadas como epidemia o pandemia.

Asimismo, establece que los trabajadores o trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que sean padre, madre o cuidador o cuidadora de algún niño, niña, o adolescente que sea atendido o atendida por algún programa del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez o Adolescencia, o en cualquier entidad colaboradora acreditada, estarán facultados o facultadas para acudir a todas aquellas citaciones e intervenciones en las cuales se requiera su participación y que se efectúen dentro de su jornada laboral.

3.- Contenido del proyecto aprobado.-

En atención a lo expuesto, la presente iniciativa está constituida por un artículo permanente compuesto por 2 literales. El primero, introduce un nuevo artículo 206 ter en el Código del Trabajo, con el objeto de establecer que decretado un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador o trabajadora encargado del cuidado personal de un menor de 12 años de edad, por el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador o trabajadora consienta en ello.

Si la naturaleza de dichas funciones no fuere compatible con el teletrabajo el empleador deberá destinar al trabajador, de acuerdo con éste y sin disminución de remuneraciones, a labores que no requieran contacto con público y no signifiquen menoscabo para él.

Si el cuidado personal fuere compartido, el trabajador o trabajadora que acceda a dicha modalidad de trabajo deberá contar con la autorización de aquel con quien comparta dicho cuidado.

Asimismo, se agrega un nuevo artículo 206 quater al Código del Trabajo que preceptúa que cuando la salud de un menor de dieciocho años requiera de cuidado por el padecimiento de una enfermedad catalogada de epidemia o pandemia que haya motivado la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, o bien se declare calamidad pública o alerta sanitaria, o bien padezca una enfermedad del sistema respiratorio, y la madre o padre o tutor legal trabajador no tenga derecho a licencia médica, tendrá derecho a un permiso por el período de duración de la enfermedad que podrá ser imputado por el trabajador a días festivos durante el respectivo año, o bien con horas de trabajo a acordar con su empleador.

Finalmente, su segundo literal agrega un nuevo artículo 199 ter al mismo Código, para establecer que los trabajadores o trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que sean padre, madre o cuidador o cuidadora de algún niño, niña, o adolescente que sea atendido o atendida por algún programa del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez o Adolescencia, o en cualquier entidad colaboradora acreditada, estarán facultados o facultadas para acudir a todas aquellas citaciones e intervenciones en las cuales se requiera su participación y que se efectúen dentro de su jornada laboral.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar el Código del Trabajo con el objeto de regular e teletrabajo o conceder permiso en el caso de que el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado un menor de 12 o 18 años, según sea el caso, por el padecimiento de una enfermedad catalogada de epidemia o pandemia que haya motivado la declaración de estado de excepción constitucional o catástrofe, o bien de calamidad pública o alerta sanitaria.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en un artículo único permanente.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUÓRUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

Vuestra Comisión recibió a la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; al señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccardo Bosoni**; a la señora **Patricia Soto Altamirano**, Superintendente (S) de Seguridad Social, y al Asesor Legislativo de dicha Cartera de Estado, don **Salvador Orozco Cubillos**.

Asimismo, recibió, de manera telemática, a las señoras **Nickol Solange Ortiz Riquelme**, Fundadora de Mamabogada y miembro de la Agrupación Maternidad, Vida y Mujer; **Renata Castro** y **Natalia León Díaz**, representantes de la de la agrupación Maternidad, Vida y Mujer; **Verónica Campino García-Huidobro**, Vocera de "Arriba Mamás Chile"; **Jacqueline Deutsch G**, Sicóloga Clínica y **Francisca Ayala**, Abogada, ambas de "Arriba Mamás Chile"; **Francisca Jünemann Pérez**, Presidenta Ejecutiva de Fundación Chile Mujeres; **Natalia Mesias Quila**, Secretaria General de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada; **Tamara Muñoz Valenzuela**, Presidenta de la Federación de Trabajadores de Call Center - FETRACAL, y **Selma Núñez Parada**, Directora de la Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud - FENPRUSS.

VI.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda por no tener sus disposiciones incidencia en materia financiera o presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSION GENERAL .

Los proyectos en informe fueron aprobados, **en general**, por la Comisión, en su sesión ordinaria de fecha 5 de julio del año en curso, con los votos favorables (**11**) de las señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Ossandón**, doña Ximena, y **Orsini**, doña Maite, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

En el transcurso de la discusión general, que se inició el **14 de junio del presente año**, la Comisión recibió al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, quien hizo mención, primeramente, a la legislación que actualmente regula las distintas situaciones que aborda el proyecto, mencionando el artículo 206 bis del Código del Trabajo, el cual dispone que, si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

Asimismo, agregó, si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

De igual modo, el señor Subsecretario hizo presente el artículo 1 de la ley N° 21.342, el cual dispone que mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare, entre otras situaciones, del que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N°21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

En cuanto a la licencia de cuidados por enfermedad catalogada como epidemia o pandemia, señaló que no existe específicamente.

En el ámbito de cuidados, manifestó el señor **Boccardo**, el Código del Trabajo consagra en el artículo 199 un permiso asociado al caso de un niño o niña menor de un año con motivo de enfermedad grave con derecho a subsidio. Asimismo, en el artículo 199 bis se establece un permiso de cuidados en caso de niños o niñas mayores de un año y menor de dieciocho en caso de accidente o enfermedad graves, aguda y con riesgo de muerte, teniendo un tope de 10 jornadas ordinarias al año, distribuidas en jornadas completas, parciales o combinadas, el que se restituirá mediante imputación al próximo feriado anual, laborando horas extras o cualquier forma que dispongan las partes.

Finalmente, indicó, en licencias de cuidado se encuentra el Seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave (Ley SANNA).

En particular, el señor Subsecretario expresó que uno de los proyectos refundidos, fue abordado por la ley N°21.391, a través del artículo 206 bis del Código del Trabajo, con dos diferencias, por un lado, la moción regula solo el permiso con Estado de excepción y no incluye la alerta sanitaria y, por otro, el actual 206 bis del Código del Trabajo condiciona la implementación de teletrabajo en niños y niñas sobre edad pre-escolar y menores a 12 años, a que se adopte una medida de cierre de establecimientos.

En el segundo proyecto, continuó el señor Subsecretario, se otorga el permiso de cuidado en caso de licencias por enfermedades contagiosas catalogadas como pandemia o epidemia, sin embargo, no se aborda el financiamiento de los días no trabajados.

Asimismo, y para terminar, el señor **Boccardo** señaló que en este proyecto se presume la necesidad de cuidado de una persona con discapacidad o persona mayor, debiendo establecerse criterios o formas de acceder ya que, de forma contraria, se asume la falta de autonomía de este grupo de personas, lo que puede ser atentatorio contra su dignidad y tratados internacionales, por ejemplo, en materia de reconocimiento de autonomía en decisiones y aspectos de salud que tienen las personas mayores y con discapacidad.

Continuando con el estudio, en general, del proyecto en informe, la Comisión recibió en su sesión de fecha **28 de junio** del año en curso, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, y de manera telemática a la señora **Patricia Soto Altamirano**, Superintendente (S) de Seguridad Social.

Asimismo, recibió, de manera telemática, a la señora **Nickol Solange Ortiz Riquelme**, Fundadora de Mamabogada y miembro de la Agrupación Maternidad, Vida y Mujer, y las señoras **Renata Castro** y **Natalia León Díaz**, representantes de la de la agrupación Maternidad, Vida y Mujer.

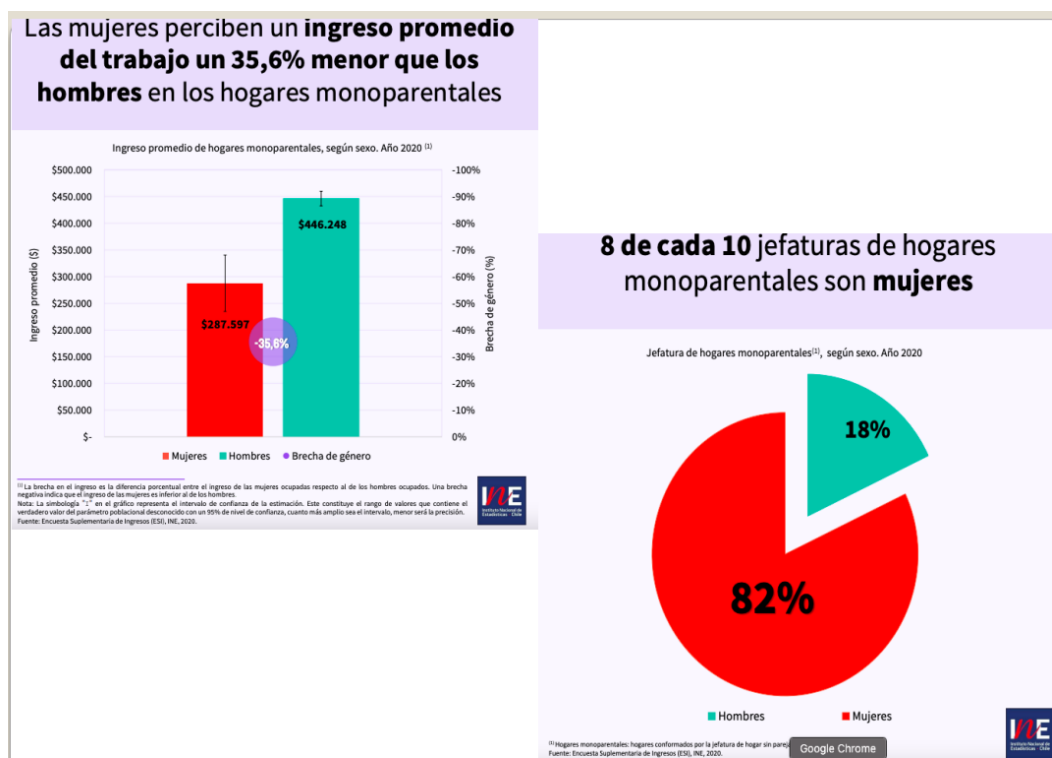
En primer lugar, la señora **Castro**, de la agrupación Maternidad, Vida y Mujer, se refirió a la organización que representa, señalando al respecto que el objetivo en común de esta es la de defender los derechos

laborales de las mujeres trabajadoras y en especiales de las madres, con el fin de garantizar estabilidad laboral para nosotras y protección para los niños, niñas y adolescentes (NNA).

De igual modo, informó que la coordinación nacional está conformada por madres de las regiones de Tarapacá, Metropolitana, Maule, Araucanía, Aysén, quienes, desde sus experiencias personales y profesionales, contribuyen en el levantamiento de problemáticas y la búsqueda de propuestas de cambios, generando instancias para el abordaje legislativo, social, comunitario y educativo.

En este escenario, la señora **Castro** señaló que las normas que protegen la maternidad no solo garantizan la salud de las madres y sus hijos y la seguridad del mantenimiento del empleo y la remuneración, sino que también son garantías de una genuina igualdad en el acceso al empleo, de oportunidades y de trato para mujeres y hombres trabajadores.

Asimismo, manifestó que trabajan sobre la base de la experiencia de cientos de mujeres quienes, cita: “Nos hemos sentido discriminadas al postular a un trabajo pues nos evalúan por ser mujeres, madres y no por nuestras capacidades para el cargo que desempeñamos”.



Ante la pregunta ¿Por qué hay tanta diferencia?, la señora **Castro** señaló que una de las razones que lo explica es que un número importante de mujeres (más de 1,4 millones versus 65.962 hombres) no buscó trabajo o no estuvo disponible para trabajar remuneradamente por responsabilidades familiares permanentes, como el cuidado de hijos o padres.

A continuación, la señora **Nickol Ortiz Riquelme**, Abogada, Fundadora de Mamabogada y miembro de la Agrupación Maternidad, Vida y Mujer, expresó, en general, que urge incorporar en la discusión la extensión de la licencia por maternidad de manera progresiva hasta los 12 meses; asimismo, se debe terminar con la discriminación de género y el criterio patriarcal de concebir la maternidad, avanzando a la corresponsabilidad dentro de los hogares. Igualmente, a su juicio, se debe considerar que mientras la carga del trabajo no remunerado siga recayendo exclusivamente en las mujeres, se seguirá presenciando obstáculos para lograr la igualdad de género; del mismo modo, consideró el apego seguro de los primeros años con las figuras significativas es un pilar básico desde donde se construye la confianza para crecer y desarrollarse;

En cuanto a los boletines N°s 13886-13 y 14906-13, concernientes a la regulación del teletrabajo o permiso laboral en los casos que indica, la señora **Ortiz** manifestó que, respecto al boletín N° 13.886-13, se debe incorporar la expresión “alerta sanitaria”, para que la decisión de otorgar o no los beneficios, en tal caso, no quede a criterio del empleador. Asimismo, en el mismo boletín, propone que se modifique el artículo 206 bis para ser aplicable tanto en sector público como privado. Sobre el boletín N° 14.906-13, propone que se incorpore la figura significativa.

Para finalizar su presentación, la señora **Ortiz** destacó que el 15 de marzo 2022 fue publicada la Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Entre ellos, está el acceso a la salud y a los servicios de salud, derecho que tienen "con independencia de su edad y estatus migratorio". Pueden y deben, entonces, acceder a los servicios y procedimientos de medicina preventiva, tratamientos de las enfermedades y rehabilitación de la salud.

Enfatizó, finalmente, que las niñas, niños y adolescentes (NNA) deben contar con compañía de familiares, cuidadores o bien personas significativas para ellas o ellos, "debiendo el Estado velar por la efectividad de este derecho".

A su turno, la señora **Natalia León Díaz**, representante de la agrupación Maternidad, Vida y Mujer, expresó que los problemas detectados respecto a la crisis de cuidado en el país dicen relación con los horarios y jornadas diferidas en establecimientos, carencia de oferta de matrícula en los jardines, no todas cuentan con redes de apoyo, ni cuentan con Subsidio Protege, en forma permanente, lo que genera incertidumbre de quien cuida al menor después, así como el aumento de enfermedades respiratorias.

En cuanto a las consecuencias de dichos problemas la señora **León** señaló el hecho de que son desvinculadas cuando termina su fuero, renuncian por no contar con redes de apoyo o son despedidas con fuero maternal; Del mismo modo, se les restringe el uso de vacaciones, los permisos sin goce de sueldo, sufren hostigamiento u acoso laboral, presentan problemas con derecho de sala cuna y con derechos de lactancia.

Al respecto, la señora **León** efectuó las siguientes recomendaciones para estabilidad laboral y protección de NNA, a corto plazo:

1. Extensión de Ley 21.247:

a) Crianza Protegida, la cual permitirá que tenga la madre una suspensión laboral con un máximo de 6 meses. b) Licencia Médica Preventiva Parental LMPP.

2. Potenciar Teletrabajo, para que sea factible para un universo de trabajadoras y trabajadores que hoy no tienen acceso a dicha forma de laborar.

3. Extensión de Bono protege, de modo que se entregue por tiempo más extenso, pues al contar con solo tres meses no proporciona una seguridad de cuidado del menor, y se cae en el círculo vicioso que la red de apoyo cuide al menor sin remuneración y quienes no cuentan con esta, deben renunciar.

4. Implementación de Licencia por contacto estrecho, para menores de 15 años.

5. Horarios actualizados de los jardines estatales, porque son parte de la red de apoyo que cuentan las madres.

6. Que exista modificación del Código del Trabajo, donde indique que el bono de sala cuna exista un monto mínimo.

7. Promover políticas de adaptabilidad laboral para mujeres trabajadoras. En particular, modalidades como el teletrabajo y la adaptación de jornadas laborales.

Respecto a las recomendaciones para estabilidad laboral y protección de NNA, a largo plazo, la señora **León** señaló las siguientes:

1. Frente a la vulneración de derechos que ha realizado la Dirección del Trabajo por falta de información, generar una sub unidad de derecho maternal, en dicha repartición.

2. Generar una mesa de trabajo con los Ministerios del Trabajo y de Mujer, donde se estén planteando estos temas y nuevas problemáticas de las madres trabajadoras.

3. Que exista una modificación en el Código del Trabajo respecto al bono compensatorio, de modo de que establezca un monto mínimo, ya sea en UF o relacionado al ingreso mínimo remuneracional.

A continuación, la señora **Patricia Soto Altamirano**, Superintendente (S) de Seguridad Social, se refirió a los beneficios actuales que existen respecto a los cuidados maternales, señalando, al respecto, que existe la licencia médica prenatal por 42 días y la licencia médica posnatal por

84 días. Además, se encuentra presente el permiso postnatal parental, que no es una licencia médica propiamente tal, el cual se puede hacer uso mediante dos modalidades: por 12 semanas, cuando la madre lo toma a jornada total, o por 18 semanas, cuando la madre lo toma a jornada parcial.

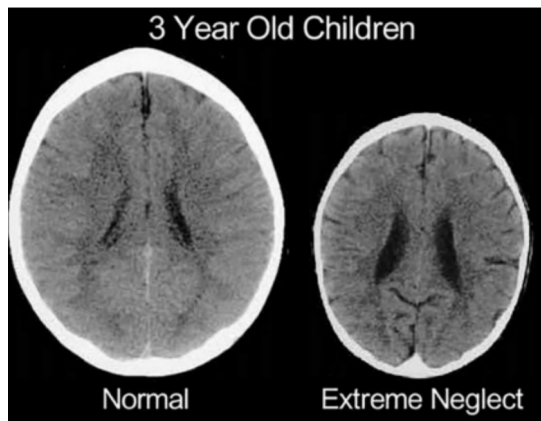
Asimismo, informó que se encuentra vigente la licencia médica tipo 4, que es la que concierne cuando el niño o niña menor de 1 año tiene una enfermedad grave, y también la licencia médica SANNA, que cubre en caso de que un NNA, menor de 15 años, tenga una enfermedad grave que justifique el permiso.

Prosiguiendo con el estudio de los proyectos refundidos, la Comisión recibió en su sesión de fecha **5 de julio** pasado, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, recibió, de manera telemática, a las señoras **Verónica Campino García-Huidobro**, Vocera de “Arriba Mamás Chile”; **Jacqueline Deutsch G**, Sicóloga Clínica y **Francisca Ayala**, Abogada, ambas de “Arriba Mamás Chile”; **Francisca Jünemann Pérez**, Presidenta Ejecutiva de Fundación Chile Mujeres; **Natalia Mesias Quila**, Secretaria General de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada; **Tamara Muñoz Valenzuela**, Presidenta de la Federación de Trabajadores de Call Center - FETRACAL, y **Selma Núñez Parada**, Directora de la Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud - FENPRUSS.

En primer lugar, la señora **Campino**, informó que, “Arriba Mamás Chile”, es una comunidad que impulsa cambios con y para las mamás, quienes son, en el país, aproximadamente 5,5 millones, pero que no son consideradas en las políticas públicas. A raíz de lo anterior, hizo un llamado a los ministerios de la Mujer y Equidad de Género y al de Trabajo y Previsión Social, a fin de que formen, de manera urgente, una mesa de trabajo sobre maternidad, coparentalidad positiva e infancia.

A continuación, la señora **Deutsch**, a modo de diagnóstico, hizo presente que nacemos con solo el 27% de nuestro cerebro desarrollado. El bebé es completamente dependiente de otro que lo cuide, lo alimente, lo abrigue y que esté atento a sus necesidades más básicas. Generalmente se asocia a la madre, como el único vínculo significativo que el bebé reconoce, pero el padre también puede ejercer ese rol en la medida que se ha involucrado durante el embarazo.



Fuente: artículo del profesor Bruce D. Perry, jefe de psiquiatría del Texas Children's Hospital

En la imagen, señaló la señora **Deutsch**, se puede observar la diferencia en el cerebro de dos niños de tres años. Uno que recibió la atención y cuidados óptimo para un buen desarrollo cognitivo y emocional, a nivel cerebral, versus el deterioro que se observa en el que no recibió la atención y cuidados necesarios.

En este contexto, manifestó que la salud mental de la familia, especialmente de las madres, está cuesta abajo y las conductas y enfermedades asociadas a esto van en alza debido a que nuestro sistema laboral carece de alternativas para que los cuidadores de niños, niñas y adolescentes (NNA) puedan equilibrar todos los roles que exige la sociedad.

Por tanto, continuó la señora **Deutsch**, es tarea de todos los actores de la sociedad promover y facilitar el ejercicio de la coparentalidad para formar generaciones con expectativas de una vida más saludable. y para eso es necesario derribar los mitos que mantienen atrapados el avance hacia un cambio cultural que es imprescindible.

Para finalizar, la expositora señaló que la coparentalidad es un derecho de los NNA, fundamental en la primera infancia, en consecuencia, se necesita madres, padres y cuidadores, disponibles para ejercer su rol de cuidado y que no pongan en riesgo su trabajo y salud.

A su turno, la señora **Ayala**, propuso que se incorpore, en los proyectos de ley en estudio, a los padres adoptantes y a las parejas homoparentales.

Asimismo, la señora **Ayala** sugirió que se tome en cuenta a las madres solteras, tomando en consideración en que hay muchos padres ausentes, pero a la vez significa que dichas madres requieran apoyo y compañía, por tanto, propuso incluir a la figura de persona significativa, en reemplazo del padre, quienes muchas veces prestan apoyo y respaldo a la crianza, para que estas personas puedan optar al permiso o licencia que finalmente se otorgue.

A continuación, la señora **Jünemann**, expresó que es urgente entregar a los padres derechos de cuidado de las hijas e hijos, como el postnatal, el derecho a cuidar al hijo/a enfermo menor de 1 año, y el derecho a

alimentar, para fortalecer la corresponsabilidad parental y nivelar los derechos maternos y paternos para una mayor equidad laboral.

A su turno, la señora **Mesias** informó que es madre y trabajadora de la salud privada, que es un sector altamente feminizado y con un elevado porcentaje de mujeres que sostienen sus hogares, aunque también de trabajadores, que demandan, cada vez más, ejercer la corresponsabilidad efectiva como padres.

Por tanto, comunicó que, en representación de estas trabajadoras y trabajadores, viene a plantear, de forma breve, algunos criterios generales, que son importantes para mejorar los distintos proyectos que se discuten en la Comisión.

Para empezar, la señora **Mesias** señaló que es urgente el reconocimiento de la corresponsabilidad parental en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Añadió que es relevante hacer una revisión del capítulo 2 del Código del Trabajo, que habla de paternidad, maternidad y familia, para dejar de hacer distinciones entre fuero maternal y permiso paternal. En primer lugar, porque permite compartir la crianza en igualdad de condiciones, pero también porque esto permite terminar con la discriminación que ejercen actualmente los empleadores, cuando evitan contratar mujeres en edad fértil.

Una segunda cuestión, continuó la señora **Mesias**, dice relación con dejar de asignar la carga del cuidado y la crianza a la madre, porque las dirigentas han escuchado muchas veces la frase: “la mujer es más cara por tener gastos de sala cuna”.

Por último, la señora **Mesias** sostuvo que es importante asumir y reconocer que, en la realidad, la organización de las familias trabajadoras es diversa, y es menester hacernos cargo de esta realidad e incluir también a aquellos padres y madres que desean ejercer su corresponsabilidad como parejas homoparentales.

Estos criterios, culminó, son importantes para avanzar en los derechos de los niños y niñas, en su crianza, en el desarrollo de su apego desde la infancia temprana y también en su educación y su cuidado, pero también son criterios importantes para cambiar esa idea tan arraigada, que supone que las mujeres son las únicas responsables de aquellas tareas.

A continuación, la señora **Muñoz** señaló que la actual distribución de las responsabilidades de los cuidados es sumamente desigual, recayendo principalmente en los hogares y siendo realizada mayoritariamente de manera no remunerada por las mujeres. El trabajo de cuidado, se caracteriza por baja remuneración y condiciones laborales precarias, aun cuando la realidad de las trabajadoras del sector de la salud pública en Chile, es más privilegiada, gracias a las acciones históricas emprendidas por los sindicatos.

Hizo presente, asimismo que como organización proponen reconocer el valor social y económico del trabajo de cuidado (remunerado o no) y el derecho humano al cuidado; recompensar este trabajo, con un salario igual por un trabajo de igual valor; reducir la cantidad del trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres; restaurar y reclamar el deber y la responsabilidad principal del Estado de proporcionar servicios públicos de cuidado y desarrollar sistemas de cuidado que transformen las relaciones de género y la vida de las mujeres, a través de un adecuado financiamiento público que provenga de sistemas fiscales progresivos tanto a nivel nacional como internacional.

Asimismo, proponen que se reconozca la corresponsabilidad parental dentro de nuestro ordenamiento jurídico y laboral; eliminar el criterio de maternidad castigada, por sus perniciosos efectos laborales, pero también por su concepción machista en torno a la crianza, a través de la homologación de los derechos maternales a quienes desarrollan la actividad coparental. Esto incluye los permisos de pre y post natal, pero también los fueros laborales y sala cuna, pues se permitiría emparejar la cancha laboral, eliminando vicios discriminatorios hacia las mujeres. Por último, que se reconozca las formas de organización familiar que no responde a imposiciones establecidas, a la heteronorma, o parejas heterosexuales, o sea es reconocer la corresponsabilidad en parejas homoparentales

Por último, la señora **Núñez**, complementando la exposición anterior, expresó que la palabra clave es “corresponsabilidad”, señalando, al respecto, que es necesario hacer los esfuerzos por lograr un cambio de paradigma; cómo nuestra sociedad mira, valora y se desarrolla en paridad; y, cómo se construye una forma de vida en igualdad de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.

En cuando a la realidad de las trabajadoras de Salud, la señora **Nuñez** informó que los Servicios de Salud, la lucha gremial y la voluntad política de algunas autoridades, han permitido avanzar más allá de la ley, entregando atención a hijos e hijas de funcionarios desde el posnatal, en las Salas Cunas hasta los 2 años, en los jardines infantiles, hasta los 4 años y los centros infantiles hasta los 12 años.

De igual modo, hizo presente que, durante la pandemia, las mujeres trabajadoras de salud, más que nunca valoraron nuestro sistema de cuidados que, aunque con algunas falencias como el hecho de que no está homologado en todos los servicios de salud del país, las madres funcionarias pudieron entregar atención a la población en extensas jornadas laborales, con la tranquilidad de la atención de sus hijos e hijas.

Asimismo, la expositora señaló que, en negociación del sector público, se logró que los padres funcionarios de la administración pública puedan ejercer el derecho a sala cuna, pero sujeto a la existencia de cupos provistos por el servicio público en que se desempeña. A raíz de lo anterior, expresó que se requiere inversión pública; más recursos en estimulación y coeficiente técnico.

Para terminar, la señora **Núñez** sostuvo que se requiere de un sistema nacional de cuidado que dé respuesta a: Ámbito laboral: institucionalidad; Ámbito Social: valor del cuidado; y, Ámbito Familiar: corresponsabilidad.

Terminadas las exposiciones, el diputado señor **Giordano** manifestó que es importante considerar legislar pensando en la figura significativa que designe la madre, con el objeto de no reducir la discusión a los ámbitos de la familia tradicional compuesta por padre y madre. Asimismo, sostuvo que se deben establecer criterios de suficiencia básicos para que el trabajo de cuidado tenga un estándar mínimo salarial y de condiciones objetivas.

-- **Sometidos a votación en general los proyectos refundidos, fueron aprobados por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Ossandón**, doña Ximena, y **Orsini**, doña Maite, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No se hicieron presente en la Comisión opiniones en tal sentido respecto de ninguna de las mociones refundidas.

IV.- DISCUSION PARTICULAR.

La Comisión inició la discusión particular de los proyectos refundidos en su sesión de fecha 16 de agosto del año en curso, con asistencia del señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccoardo Bosoni**, adoptando respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

Boletín N° 13.886-13

Modifica el Código del Trabajo, para regular la modalidad de teletrabajo respecto de trabajadores a cargo del cuidado personal de menores de doce años, durante estados de excepción constitucional con ocasión de epidemias o pandemias de enfermedades contagiosas.

“Artículo único.- Incorpórase al Capítulo IX del Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, el siguiente artículo 152 quáter P nuevo: (206 bis)

“Artículo 152 quáter P.- Decretado estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador o trabajadora encargado del cuidado personal de un menor de 12 años de edad, por el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o

teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones del trabajador no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, en acuerdo con este y sin reducir sus remuneraciones, lo destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora.

Cuando el cuidado personal fuere compartido, el trabajador o trabajadora que acceda a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en los términos del inciso anterior, deberá contar con el consentimiento escrito de aquel con quien comparta dicho cuidado, no pudiendo este último acceder a dicho beneficio."."

Boletín N° 14.906-13

Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso de trabajo a la madre o al padre o cuidadores de menores, de adultos mayores o de personas con discapacidad en caso de enfermedades catalogadas como epidemia o pandemia

"Artículo único.- Modifíquese el Código del Trabajo, intercalando el siguiente nuevo artículo 206 ter: 206 quater

"Art. 206 ter: Cuando la salud de un menor de dieciocho años requiera de cuidado por el padecimiento una enfermedad catalogada de epidemia o pandemia que haya motivado la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, o bien se declare calamidad pública o alerta sanitaria, la madre o padre o tutor legal trabajador tendrá derecho a permiso por el período de duración de la enfermedad.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar de dicho permiso. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también al permiso, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un niño o niña en etapa preescolar, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este permiso se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Mismo permiso será extensible al padre, madre o cuidador de una persona que tuviere a su cargo a una persona con discapacidad o al hijo, hija o cuidador que tuviere a cargo a un adulto mayor."."

El señor **Boccardo** expresó que, como Ejecutivo, se comparte la necesidad de establecer este tipo de medidas propuestas, debido a que la pandemia ha provocado un proceso de aceleración del teletrabajo, siendo esta una modalidad que ayudó a muchos trabajadores durante este periodo.

Asimismo, manifestó que los proyectos están asociados a una condición excepcional provocada por la crisis sanitaria y de pandemia, por tanto, tiene asidero en el marco del estado constitucional de catástrofe por calamidad pública con ocasión a una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa o por condiciones especiales de salud.

En este contexto, el señor **Boccardo**, explicó que, en términos de coherencia, el proyecto referente al teletrabajo quedaría mejor ubicado en el artículo 206 bis, dado que se enmarca dentro de la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar, y no en el título referente al trabajo a distancia y teletrabajo, debido al carácter excepcional de esta iniciativa.

En cuanto al proyecto relacionado con el permiso por cuidado, el señor **Boccardo** señaló que la iniciativa permitiría que madres y padres que se encuentren en el tipo de escenarios allí descritos, puedan resolver las situaciones de cuidado cuando no estén resueltas necesariamente por la modalidad de teletrabajo.

Asimismo, advirtió que, si se establece otorgar licencia para las situaciones planteadas, será necesario prever los impactos económicos de estos permisos y determinar quién asumiría los costos. De igual modo, hizo presente que hay que tener cuidado respecto a no vulnerar los principios de autonomía de los adultos mayores, por tanto, se debe enfocar la discusión no solamente en cuanto al que cuida, sino que también al que es cuidado.

La diputada señora **Orsini**, doña Maite, manifestó que es del todo difícil cuidar y trabajar a la vez, como por ejemplo, estar sentido frente a un computador, contestando correos electrónicos o llamados de teléfono, mientras hay un niño enfermo que requiere de atenciones por parte de sus cuidadores, cumpliendo labores domésticas que deben realizarse en la casa. Al respecto, señaló que se inclinaría por establecer una licencia para aquellos cuidadores que tienen a cargo a un niño que le implica prestarle atención durante toda la jornada, que hacer dos labores a la vez -teletrabajo y cuidado-.

El diputado señor **Giordano**, compartiendo lo señalado por quien lo antecedió en la palabra, señaló que se ha producido una naturalización de las labores de cuidado con simultaneidad con las labores de trabajo remunerado, por tanto, hizo un llamado a que se abra la discusión al respecto, con altura de miras y de manera pausada.

La diputada señora **Ossandon**, doña Ximena, expresó que se deben propender a generar iniciativas que incentiven la modalidad del teletrabajo, sobre todo en el caso de mujeres niños, incluso, hasta en la edad escolar, y no circunscribirlo necesariamente a esta época de pandemia. De igual modo, señaló que, dentro de la normativa propuesta y las indicaciones que se presenten, se debe limitar claramente el periodo de duración de la enfermedad, porque en algunos casos, para un empleador dicho periodo de duración de la enfermedad puede resultar inabordable en términos prácticos.

En la misma línea, el diputado señor **Sauberbaum** hizo presente que el proyecto establece que el permiso se extiende hasta el término

de la enfermedad y sin límite alguno, sin dejar claro hasta cuando se extenderá el permiso, lo que provocaría problemas para cualquier pequeña empresa que no tiene las espaldas suficientes para reemplazar al trabajador. Al respecto propuso que otorgue la posibilidad de reemplazar el día, compensarlo con un día feriado o buscar otra forma, para así no otorgarle todo el peso al empleador.

El diputado señor **Undurraga** (Presidente), al tenor del debate, señaló que existen dos alternativas: por un lado, dejar pendiente la discusión a la espera de que el Ejecutivo se pronuncie respecto a si efectúa una propuesta sobre el ámbito de licencia y sus respectivos recursos, y por otro lado, avanzar en el despacho del proyecto para que en el camino el Gobierno incorpore su propuesta. Al respecto, se manifestó a favor de avanzar con el proyecto, para que, en el transcurso de su posterior tramitación, se complemente con las ideas que proponga el Ejecutivo.

La diputada señora **Orsini**, doña Maite, propuso avanzar, en el caso de enfermedad del niño, en un permiso para que la o el trabajador pueda faltar al trabajo con el propósito de cuidarlo, sin tener que trabajar desde su casa.

El diputado señor **Labbé** señaló que es de la idea de darle un tiempo al Ejecutivo para que le dé forma a lo planteado y discutido durante la presente sesión, para así discutirlo en una sola vez, durante una próxima sesión, de manera completa y considerando todas las variables.

Terminada la discusión se presentaron las siguientes indicaciones:

-- **Del diputado señor Undurraga para reemplazar, en el Boletín N°13.886-13, “artículo 152 quater P”, por “artículo 206 ter”, y reemplazar, en el Boletín N°14.906-13, “artículo 206 ter” por “artículo 206 quater”.**

El diputado señor **Undurraga** (Presidente) señaló que la indicación dice relación con lo planteado por el señor Subsecretario, en orden a darle una mejor coherencia legislativa a la materia referente al teletrabajo.

-- **Sometido a votación el contenido del proyecto propuesto en el Boletín N°13.886-13, junto con la indicación propuesta, fue aprobada por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniela; **Orsini**, doña Maite y **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto).

-- **De los diputados señores Durán, Labbé, Sauerbaum y Undurraga para reemplazar el inciso primero del artículo 206 ter propuesto, por los siguientes dos incisos nuevos:**

“Art. 206 ter: Cuando la salud de un menor de dieciocho años requiera de cuidado por el padecimiento de una enfermedad catalogada de epidemia o pandemia que haya motivado la declaración de estado de excepción

constitucional de catástrofe, o bien se declare calamidad pública o alerta sanitaria, o bien padezca una enfermedad del sistema respiratorio, y la madre o padre o tutor legal trabajador no tenga derecho a licencia médica, tendrá derecho a un permiso por el período de duración de la enfermedad.”

Dicho permiso podrá ser imputado por el trabajador a días festivos durante el respectivo año, o bien con horas de trabajo a acordar con su empleador.”.

-- De la diputada señora Orsini para modificar el artículo 206 ter, en el siguiente sentido:

1- Para reemplazar, en sus incisos segundo y tercero, la palabra tuición, por las palabras “cuidado personal”.

2- Para agregar, en el último inciso, la frase “con dependencia severa”, después de la expresión “adulto mayor”.

-- Sometido a votación el contenido de lo propuesto por boletín N°14.906-13, junto a las indicaciones consensuadas por todos los miembros presentes de la Comisión, fueron aprobada por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniela; **Orsini**, doña Maite y **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto).

-- La diputada señora Orsini y los diputados señores Cuello, Giordano e Ibáñez, presentaron indicación para agregar un nuevo artículo 199 TER, del siguiente tenor:

“Los trabajadores o trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N°18.883, que sean padre, madre o cuidador o cuidadora de algún niño, niña o adolescente que sea atendido o atendida por algún programa del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez o Adolescencia para acudir a todas aquellas citaciones e intervenciones en las cuales se requiera su participación y que se efectúen dentro de su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a esta actividad será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. Asimismo, el empleador no podrá de forma directa o indirecta utilizar como motivo o fundamento de alguna de las causales de despido imputables al trabajador o trabajadora, reguladas en este Código, el uso de este permiso.

La infracción a este artículo dará lugar a las multas establecidas en el inciso primero del artículo 208 del presente Código, duplicadas de forma inmediata sin necesidad de reincidencia por parte del empleador.

El empleador deberá mantener reserva y confidencialidad de toda la información que obtenga con ocasión de la solicitud de este permiso.

El empleador podrá solicitar al Servicio o entidad colaboradora la respectiva acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.”

El diputado señor **Giordano** informó que la indicación tiene como fin otorgar un permiso laboral para quienes tengan a su cargo, esto es, que sean cuidadores o cuidadoras de algún niño, niña o adolescente que sea atendido por algún programa del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez. Esto, comunicó, debido a que la participación, de aquellas personas a las que se les pretende otorgar este permiso, es muy escasa, por distintas razones, pero principalmente porque no existe una obligatoriedad en el empleador de otorgar permiso en estos casos.

-- Sometido a votación la indicación, fue aprobada por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniela; **Orsini**, doña Maite y **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto).

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

No existen artículos e indicaciones rechazadas o declaradas inadmisibles durante la discusión del proyecto en Informe.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

a.- Incorpórase al Capítulo IX del Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, los siguientes artículos 206 ter y 206 quáter nuevos:

“Artículo 206 ter.- Decretado estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador o trabajadora encargado del cuidado personal de un menor de 12 años de edad, por el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones del trabajador no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, en acuerdo con este y sin reducir sus remuneraciones, lo destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora. Cuando el cuidado personal fuere compartido, el trabajador o trabajadora que acceda a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en los términos del inciso anterior, deberá contar con el consentimiento escrito de aquel con quien comparta dicho cuidado, no pudiendo este último acceder a dicho beneficio.”.

Artículo 206 quáter.- Cuando la salud de un menor de dieciocho años requiera de cuidado por el padecimiento una enfermedad catalogada de epidemia o pandemia que haya motivado la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, o bien se declare calamidad pública o alerta sanitaria, o bien padezca una enfermedad del sistema respiratorio, y la madre o padre o tutor legal trabajador no tenga derecho a licencia médica, tendrá derecho a un permiso por el período de duración de la enfermedad.

Dicho permiso podrá ser imputado por el trabajador a días festivos durante el respectivo año, o bien con horas de trabajo acordadas con su empleador.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar de dicho permiso. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

Tendrá también al permiso, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un niño o niña en etapa preescolar, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente el cuidado personal como medida de protección. Este permiso se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Mismo permiso será extensible al padre, madre o cuidador de una persona que tuviere a su cargo a una persona con discapacidad o al hijo, hija o cuidador que tuviere a cargo a un adulto mayor con dependencia severa.

b.- Agrégase el siguiente artículo 199 ter nuevo:

“Artículo 199 ter.- Los trabajadores o trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N°18.883, que sean padre, madre o cuidador o cuidadora de algún niño, niña o adolescente que sea atendido o atendida por algún programa del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez o Adolescencia para acudir a todas aquellas citaciones e intervenciones en las cuales se requiera su participación y que se efectúen dentro de su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a esta actividad será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. Asimismo, el empleador no podrá de forma directa o indirecta utilizar como motivo o fundamento de alguna de las causales de despido imputables al trabajador o trabajadora, reguladas en este Código, el uso de este permiso.

La infracción a este artículo dará lugar a las multas establecidas en el inciso primero del artículo 208 del presente Código, duplicadas de forma inmediata sin necesidad de reincidencia por parte del empleador.

El empleador deberá mantener reserva y confidencialidad de toda la información que obtenga con ocasión de la solicitud de este permiso.

El empleador podrá solicitar al Servicio o entidad colaboradora la respectiva acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.”.”.

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON JUAN SANTANA CASTILLO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 16 de agosto de 2022.

Acordado en sesiones de fechas 14 y 28 de junio, 5 de julio y 16 de agosto del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite; **Ossandón**, doña Ximena, y los señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión