

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRAMITE CONSTITUCIONAL, INICIADO EN MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA REFUNDIDO CON MOCIONES DE LAS SENADORAS SEÑORAS CAMPILLAY, CARVAJAL, NUÑEZ Y PROVOSTE, Y DE LOS SENADORES SEÑORES BIANCHI, ELIZALDE, MOREIRA, SAAVEDRA Y SANDOVAL, QUE MODIFICA EL TITULO II DEL LIBRO II DEL CODIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR” Y REGULA UN REGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN CONDICIONES QUE INDICA.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en segundo trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República refundido con mociones de las Senadoras señoras **Campillay**, doña Fabiola; **Carvajal**, doña Loreto; **Nuñez**, doña Paulina, y **Provoste**, doña Yasna, y de los Senadores señores **Bianchi**, don Karim; **Moreira**, don Iván; **Saavedra**, don Gastón, y **Sandoval**, don David, y del ex Senador señor **Elizalde**, don Alvaro, contenido en el **Boletín N° 16.092-13-1 (S)**, con urgencia calificada de “**suma**”.

A las sesiones en que se analizó esta iniciativa asistieron, además de las y los integrantes de la Comisión, la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**, el Subsecretario del Trabajo, señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, y el coordinador Legislativo de dicho ministerio, señor **Francisco Neira Reyes**.

Asimismo, recibió en audiencia al señor **Francisco del Río Correa**, asesor legislativo de la diputada señora Ossandon; a la señora **María Verónica Campino García-Huidobro**, Co Fundadora de YoQuieroEstar, acompañada de las señoras **Jacqueline Deutsch**, Co Fundadora y Encargada socioemocional y **Pamela Allende**, Integrante Comunidad YoQuieroEstar; a la señora **María José Escudero M.**, Directora de Incidencia y Desarrollo - Co Fundadora de Ronda Chile; a doña **Carolina Guzmán Bustos**, Abogada Laboral y Presidenta de la Asociación de Funcionarios - ASOCFUNCAJ, junto a la señora **María Paz Guajardo**; a doña **Renata Castro Delva**, Coordinadora General de Maternidad Vida Mujer; a la **ANEF**, representada por el señor **Helmuth Griott**, Vicepresidente y las señoras **Gina Sennas Ruiz**, y **Victoria Escalante González**, Vicepresidentas; al señor **Oscar Hasbún**, Vicepresidente de SOFOFA, junto a la señora **Camila Valenzuela Simunovic**, Asesora Legal de Políticas Públicas; a la señora **Pamela Meléndez**, Directora de la Unidad de Estudios de la Defensoría de la Niñez, acompañada del señor **Gabriel Guzmán Riquelme**, profesional de la Unidad de Estudios de la Defensoría de la

Niñez, y a las Señoras **María José Zúñiga Espinosa** y **Ana Caneo Campillay** del Movimiento de Mujeres del Sector Público (MOMUSEP).

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en Mensaje de S.E. el Presidente de la República refundido con mociones de las Senadoras señoras **Campillay**, doña Fabiola; **Carvajal**, doña Loreto; **Nuñez**, doña Paulina, y **Provoste**, doña Yasna, y de los Senadores señores **Bianchi**, don Karim; **Moreira**, don Iván; **Saavedra**, don Gastón, y **Sandoval**, don David, y del ex Senador señor **Elizalde**, don Alvaro, contenido en el **Boletín N° 16.092-13-1 (S)**, con urgencia calificada de “**suma**”.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general, por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las Diputadas **Cicardini**, doña Daniella; **Musante**, doña Camila (en reemplazo del señor Ulloa, don Héctor); **Ossandón**, doña Ximena, **Tello**, doña Carolina (en reemplazo del señor Cuello, don Luis), y los diputados señores **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Hirsch**, don Tomás; **Ibañez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank y **Undurraga**, don Alberto.)

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

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto aprobado normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **Durán**, don Eduardo, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

El Mensaje de S.E. el Presidente de la República, y las mociones refundidas, fundamentan su contenido con los siguientes antecedentes:

En primer lugar, entre los fundamentos del proyecto de ley, se propone avanzar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sobre el particular, describen que las sociedades contemporáneas, en atención a las dificultades asociadas al desarrollo de labores de cuidado, especialmente en el caso de las y los más empobrecidos, se han visto en la necesidad de incorporar en sus sistemas

normativos mejoras en políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No obstante, expresan que la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en nuestro país mantiene un importante desafío, toda vez que las familias trabajadoras no reconocen que existan suficientes garantías en el ámbito laboral para lograr contribuir de forma efectiva y real a las labores de cuidado sin que se vean afectados sus trabajos remunerados.

En materia de brechas de género en la empleabilidad y en las labores de cuidado, afirman que desde un enfoque de género la problemática de los cuidados afecta mayoritariamente a las mujeres trabajadoras, quienes siguen siendo la principal y a veces las únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidados, lo que afecta la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado, generando una dificultad diaria para lograr satisfacer las demandas de ambas esferas de su vida y la laboral y la personal o familiar, lo que se asocia a una sobrecarga de responsabilidades en las mujeres que reproduce una discriminación social.

En relación a las transformaciones en el mundo del trabajo postpandemia, explican que la pandemia del COVID-19 generó una serie de transformaciones cuyos alcances y efectos a largo plazo aún están por definirse. En ese contexto, sostienen que han emergido voces que ubican al teletrabajo como una nueva herramienta que puede contribuir a enfrentar los desafíos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, bajo la garantía del debido resguardo de los derechos laborales individuales y colectivos, así como la prevención especialmente de los riesgos psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras. Así, dentro de los beneficios del trabajo a distancia o teletrabajo está la disminución de los tiempos de trayecto, otorgando mayor tiempo personal sin afectar la remuneración, lo que se traduce en una mayor presencia en la crianza de hijos e hijas.

Agregan que el trabajo a distancia y teletrabajo, en el contexto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, requiere tener presente elementos que permitan la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la posibilidad de combinación de jornadas presenciales y a distancia que se configuren de acuerdo con las necesidades de cuidado de la persona trabajadora, el aseguramiento del derecho a la reversibilidad y el derecho a la desconexión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo y la incorporación de medidas de promoción de la corresponsabilidad respecto de las personas trabajadoras. Asimismo, se debe promover el reconocimiento de derechos laborales de modo que el teletrabajo y el trabajo a distancia podrían permitir avanzar en la conciliación personal, familiar y laboral.

En razón de dicha necesidad de regulación, el Mensaje describe que tuvo lugar un proceso que contó con la participación de la sociedad civil, para recoger las visiones sobre las materias abordadas en el presente proyecto de ley, y se tuvo en consideración diversas Mociones parlamentarias sobre el particular.

A continuación, el Mensaje expone el contenido del proyecto de ley y sus principios orientadores.

Al efecto, describe que el proyecto propone modificar el Título II del Libro II del Código del Trabajo, para cumplir con las orientaciones en la materia de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque a los derechos humanos, resguardando a las personas trabajadoras en todas las dimensiones al momento de compatibilizar responsabilidades que trascienden el ámbito laboral.

En relación a la incorporación de los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad, y bajo el entendido que el desarrollo laboral y las necesidades de cuidado deben propender a conciliarse armónicamente, propone establecer medidas que recojan los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad.

En cuanto al ámbito de aplicación de la norma relativa a las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerados, y en el marco de la regulación existente en el Código del Trabajo, propone avanzar en el reconocimiento de las personas trabajadoras que se encuentran ejerciendo una labor de cuidado, ya sea por medio del cuidado de hijos e hijas menores de doce años y de personas en situación de dependencia severa o moderada.

Respecto de la regulación de modalidad híbrida de jornada de trabajo para personas trabajadoras que desarrollan trabajos de cuidado no remunerado y la prevención de riesgos laborales, atendidas las opiniones de la sociedad civil, las diversas mociones parlamentarias presentadas a la fecha y las distintas fórmulas para atender las necesidades de cuidado, propone incorporar en el Capítulo IX del Título II del Libro I, del trabajo a distancia y teletrabajo, incorpora un nuevo párrafo que consagra el derecho de las personas trabajadoras que desarrollan labores de cuidado no remunerado de combinar modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo y con funciones presenciales, siempre que la naturaleza de las funciones lo permitan y bajo las condiciones establecidas en la normativa propuesta.

Entre otras medidas de conciliación, la iniciativa incorpora nuevos derechos para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años, entre los que se encuentran el ejercicio preferente del feriado legal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar; la modificación transitoria de turnos y distribución de jornada en dichos periodos cuando la naturaleza de las funciones lo permita y, finalmente, la posibilidad de las organizaciones sindicales de negociar respecto de sus afiliados que tengan responsabilidades de cuidado un mecanismo que permita exclusivamente durante el tiempo de vacaciones y de forma transitoria, reducir la jornada laboral para aquellas personas trabajadoras cuidadoras que así lo requieran, pacto que además no impide considerar

otras necesidades advertidas por las propias organizaciones sindicales. Al efecto, se regula el procedimiento para que la persona trabajadora realice las respectivas solicitudes.

Finalmente, para la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas, el proyecto apunta a propiciar cambios culturales en materia de cuidados, incorporando el deber de los empleadores, con apoyo de los Organismos Administradores del Seguro Social de la ley N°16.744, de realizar campañas de sensibilización y promoción respecto a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando a conocer, entre otros aspectos, los principios y derechos existentes en materia laboral a todas las personas trabajadoras.

III.- OBJETIVOS DE PROYECTO

Incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Establecer para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, y a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

IV.- CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR EL SENADO.

El proyecto de ley aprobado por el H. Senado se encuentra estructurado en un artículo único, que contiene siete numerales que introducen diversas modificaciones al Código del Trabajo, y un artículo transitorio.

Por su numeral 1) agrega, en el artículo 67, el siguiente iniso final:

“Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y

deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.”.

Por su numeral 2) agrega el siguiente artículo 76 bis:

“Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”.

Por su numeral 3) incorpora, a continuación del artículo 152 quáter O, el siguiente epígrafe:

“Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado”.

Por su numeral 4) agrega, a continuación, los siguientes artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter:

“Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida,

sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas,

o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.”.

Por su numeral 5) reemplaza la denominación del Título II del Libro II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por la siguiente:

“De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Por su numeral 6) agrega, en el artículo 194, los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando el actual inciso primero a ser inciso tercero y así sucesivamente:

“Artículo 194.- El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el

de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.”.

b) Reemplázase en el inciso primero, que ha pasado a ser inciso tercero, la frase inicial: “La protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”, por la siguiente: “La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Por su numeral 7) agrega, en el artículo 376, el siguiente inciso final:

“Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.”.

Finalmente, su **artículo transitorio** dispone que la presente ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

V.- SÍNTESIS DEL DEBATE HABIDO DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL

Para iniciar el estudio del proyecto, la Comisión recibió en audiencia, en su sesión de fecha **22 de noviembre** de 2023, por parte del Ejecutivo, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, junto al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo y don **Francisco Neira Reyes**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo.

Asimismo, recibió en audiencia al señor **Francisco del Río Correa**, asesor legislativo de la diputada señora Ossandon y a la señora **María Verónica Campino García-Huidobro**, Co Fundadora de YoQuieroEstar, acompañada de las señoras **Jacqueline Deutsch**, Co Fundadora y Encargada socioemocional y **Pamela Allende**, Integrante Comunidad YoQuieroEstar.

En primer lugar, la señora **Jara**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, a modo de antecedentes, señaló que las sociedades contemporáneas, en atención a las dificultades asociadas al desarrollo de labores de cuidado, especialmente en el caso de las y los más empobrecidos, se han visto en la necesidad de incorporar en sus sistemas normativos mejoras en políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En dicho escenario la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en nuestro país mantiene un importante desafío, toda vez que las familias trabajadoras no reconocen que existan suficientes garantías en el ámbito laboral para lograr contribuir de forma efectiva y real a las labores de cuidado sin que se vean afectados sus trabajos remunerados.

Asimismo, complementó, desde un enfoque de género, la problemática de los cuidados afecta mayoritariamente a las mujeres trabajadoras, que siguen siendo la principal y a veces las únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidados, lo que afecta la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado, generando una dificultad diaria para lograr satisfacer las demandas de ambas esferas de su vida, a saber, la laboral y la personal o familiar. Sin embargo, existen quienes cuentan con ocupaciones con más autonomía y mejor remuneración, que repercute en mayores posibilidades de negociar medidas de conciliación laboral con su empleador y tercerizar servicios de trabajo doméstico y de cuidado de sus hijos e hijas, por otro, existe otra realidad de sectores más precarizados, donde las mujeres no acceden a estas alternativas y tampoco el ordenamiento jurídico les garantiza medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La pandemia del COVID-19, por su parte, generó una serie de transformaciones diversas, cuyos alcances y efectos a largo plazo aún están por definirse y, aunque nos encontremos en un periodo de levantamiento de las medidas sanitarias, resulta fundamental entregar protección a fórmulas de trabajo que han ido avanzando, como el teletrabajo o trabajo a distancia, de manera que alcancen los estándares de trabajo decente.

En este contexto, frente al avance de estas modalidades de trabajo, en la opinión pública, como también desde organizaciones de la sociedad civil y del mundo político, han emergido voces que la ubican como una nueva herramienta que puede contribuir a enfrentar los desafíos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De esta forma, continuó la señora Ministra, desde diversos sectores se estima que el trabajo a distancia y el teletrabajo mitiga los riesgos de que determinados grupos de la población opten, ante la falta de

herramientas que faciliten la conciliación laboral y personal, por fórmulas de contratación más precarias, las que no otorgan la debida estabilidad económica y laboral.

Dentro de los beneficios del trabajo a distancia o teletrabajo, acotó, está la disminución de los tiempos de trayecto, otorgando mayor tiempo personal sin afectar la remuneración, lo que se traduce en una mayor presencia en la crianza de hijos e hijas. Igualmente se deben observar las alternativas que eviten la eventual invisibilización de las personas trabajadoras al interior de las empresas, favoreciendo el desarrollo de sus trayectorias laborales como algunas medidas que se proponen en el presente proyecto.

El teletrabajo y el trabajo a distancia, junto con otras medidas que se proponen, podrían permitir avanzar en la conciliación personal, familiar y laboral, siempre en el marco de una agenda del Gobierno que, a través de instrumentos administrativos y diversas reformas legales, busca propender a alcanzar dicho objetivo.

En otro orden de ideas, con el objeto de recoger las visiones sobre las materias abordadas en el presente proyecto de ley, la señora **Jara** informó que, desde el 26 de septiembre de 2022 al 03 de enero de 2023, se realizaron una serie de diálogos en el que se inscribieron 162 organizaciones a nivel nacional, dentro de las cuales expusieron expertos/as; organizaciones de la sociedad civil y fundaciones, instituciones públicas – como ISP, ISL y SUSESO –; sindicatos y confederaciones sindicales – como la CUT –; y empleadores y asociaciones gremiales – como CPC y SOFOFA. En esta instancia fue posible conocer las diversas opiniones de las y los actores del mundo del trabajo, reparticiones públicas y de la sociedad civil en general, aspectos que fueron un insumo en la etapa de elaboración de la iniciativa propuesta

Además, hizo presente que fueron de gran importancia para el Gobierno los diversos y transversales esfuerzos observados en el Congreso Nacional respecto a la necesidad de regular el teletrabajo y trabajo a distancia destinado a personas cuidadoras. De esta forma, se debe destacar que estas iniciativas legislativas contribuyen al debate democrático y, adicionalmente, permiten reconocer la existencia de un consenso en relación con la necesidad de legislar estas materias, circunstancia que es posible observar tanto por parte de senadores y senadoras como por diputados y diputadas.

Por último, la señora Ministra comunicó que en la Sala del Senado, se acordó refundir los proyectos de ley correspondientes a los boletines número 16.092-13, 15.106-13, 15.702-13, 15.809-13 y 15.972-13; durante su primer trámite legislativo se escucharon a diversas organizaciones y se buscó abordar las diferentes miradas en torno a la materia, recibiendo la opinión de agrupaciones que han empujado la iniciativa, representantes del sector público, representantes de trabajadores y empleadores.

A su turno, el señor **Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, se refirió al contenido del proyecto de ley despachado del Senado.

1. Modificación del Título II del Libro II del Código del Trabajo, “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” a “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Esta modificación cumple con las orientaciones en la materia de la Organización Internacional del Trabajo –en adelante OIT- que establece a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque a los derechos humanos, resguardando a las personas trabajadoras en todas las dimensiones al momento de tener que compatibilizar responsabilidades que trascienden el ámbito laboral.

2. Incorporación de los principios de parentalidad positiva; corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad.

Parentalidad positiva: Incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas.

Corresponsabilidad Social: Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.

Protección a la maternidad y paternidad: Busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, preservando tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.

3. Modificaciones que implican el reconocimiento de derechos laborales destinados a favorecer la conciliación de la vida familiar.

Reconocimiento del derecho al uso preferente del feriado legal: Se establece que las personas trabajadoras que tengan al cuidado a un niño o niña menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con una discapacidad, tendrán derecho preferente a su feriado legal durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación, debiendo el empleador analizar dicho requerimiento en forma preferente a aquellas personas sin estas responsabilidades.

Derecho a ajustes de sistema de turnos: Se establece la posibilidad que durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación y cuando la naturaleza de las funciones lo permita, considerando para ello el horario de funcionamiento de la empresa, el trabajador o trabajadora que se encuentre en las situaciones ya mencionadas, tiene derecho a que se modifique transitoriamente turnos o la

distribución de la jornada diaria y semanal, permitiendo adecuar su realidad laboral a las necesidades de conciliación.

Formula de ejercicio del derecho: En ambos casos la persona trabajadora deberá presentar el requerimiento ante el empleador el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379 (Registro de cuidadores), o a través del instrumento que lo reemplace, todos los que buscan dar cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

4. Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para los y las trabajadoras (Híbrido o Total).

Al respecto, señaló que se establece que el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Lo anterior, deberá realizarse cuando la persona trabajadora tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida. En todos los casos debe tratarse de un cuidado no remunerado.

Asimismo, deberá acreditarse estas situaciones mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, según la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379 (Registro de cuidadores), o a través del instrumento que lo reemplace, todos los que buscan dar cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en la normativa no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como, gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

En cuanto a cómo opera este derecho, el señor **Boccardo** informó que la persona trabajadora deberá presentar un requerimiento por escrito ante el empleador, acompañando los documentos que acreditan la situación de cuidado.

Junto a lo anterior, deberá formular una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en las

dependencias de la empresa y fuera de ellas. La distribución de tiempos no podrá superar los límites diarios y semanales de trabajo.

A su vez, el empleador deberá dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes aceptando o rechazando la propuesta, en este último caso deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

No obstante lo anterior, se entiende que no se permite esta modalidad en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.

Asimismo, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, aclaró, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, informó el señor Subsecretario, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días, quien deberá pronunciarse en conformidad al procedimiento establecido precedentemente, es decir, dar respuesta en 15 días indicando si acepta o no, y los motivos de esta última decisión.

Con todo, por causa sobreviniente, la persona trabajadora tendrá derecho a volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual situación será aplicable al empleador cuando sobrevengan situaciones que impidan el desarrollo del teletrabajo, quedando estos supuestos circunscritos a los mismos que fija la norma para justificar la improcedencia de esta modalidad de trabajo cuando es activado el derecho por parte del trabajador o trabajadora. Para estos efectos, cualquiera de las partes deberá dar aviso por escrito con una anticipación mínima de 30 días.

El empleador deberá consignar en documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente: (i) identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación (Certificado de nacimiento, sentencia que otorga cuidado personal, etcétera) y, (ii) la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

5. Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.

Es de vital importancia propiciar cambios culturales en materia de cuidados, para ello se incorpora el deber de los empleadores, con apoyo de los Organismos Administradores del Seguro Social de la Ley N°16.744, de realizar campañas de sensibilización y promoción respecto a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando a conocer, entre otros aspectos, los principios y derechos existentes en materia laboral a todas las personas trabajadoras.

6. Derecho a la reducción transitoria de la jornada laboral mediante pacto sindical.

Este pacto podrá realizarse por las organizaciones sindicales para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida. Se puede pactar durante todo o parte del periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Para finalizar, el señor **Boccardo** informó que la norma tendrá vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

El señor **Del Río**, asesor legislativo de la diputada señora Ossandon, explicó que el acuerdo arribado en el Senado se gestó mediante negociaciones que involucró, además, a los partidos de Renovación Nacional y la Unión Demócrata Independiente. En su primera reunión con el Ejecutivo, relató, los representantes de dichos partidos mencionaron que la corresponsabilidad es un fenómeno laboral nuevo que llegó para quedarse y requiere de una especial atención.

Asimismo, este proyecto se podría considerar como una primera piedra en materia de corresponsabilidad parental, y probablemente requiera de algún grado de pulimiento legislativo cuando se lleve a cabo en la práctica, acotando o ampliando sus normas.

En este contexto, señaló que la principal distancia que fue objeto de negociación política sobre el contenido del proyecto fue el cómo compatibilizar los derechos que nacen de la corresponsabilidad con las facultades de administración del empleador. A mayor abundamiento, se tuvo que encontrar un punto equidistante de las facultades decisorias del empleador con los derechos del trabajador.

Dicha negociación no fue sencilla, con todo, la buena voluntad de las partes primó, particularmente, el convencimiento de que hay un tema que requiere de modernización y desarrollo, como lo es la materia que aborda el proyecto.

Para finalizar, expresó que esta materia requiere de una serie de desafíos regulatorios, tanto administrativos como legislativos, para lo cual se deberá ir observando el comportamiento de la aplicabilidad del proyecto; cuales servicios pueden ser sujeto de teletrabajo o no y las naturalezas técnicas de las empresas, acompañado de un criterio de la Dirección del Trabajo que permita la combinación de jornada de trabajo presencial con teletrabajo.

Por último, la señora **Campino García-Huidobro**, Co Fundadora de YoQuieroEstar, junto con expresar que este proyecto es el resultado de una mesa de trabajo, donde participaron más de 160 organizaciones y gremios, señaló que en el Senado se logró un acuerdo transversal, acuerdo trabajado con el Ejecutivo, parlamentarios, asesores y la sociedad civil. Este proyecto, informó, no tuvo ningún voto en contra en el Senado.

Asimismo, dio motivos de la necesidad de una tramitación urgente, entre los cuales se encuentra el término de la alerta sanitaria el pasado 31 de agosto; el aumento del número de mujeres que se encuentran fuera del mercado laboral; una alta cifra de mujeres cuidadoras que se encuentran evaluando renunciar a su empleo, entre otras causas.

De igual modo, hizo presente que las madres, para el cuidado de sus hijos, han debido recurrir a presentar licencias médicas; solicitar permisos administrativos, vacaciones o permisos sin goce de sueldo, o al ausentismo sin justificación.

En cuanto al proyecto propiamente tal, la expositora sostuvo que el texto aprobado en el Senado les parece que incorpora todos los aspectos importantes por parte de su comunidad.

Por otra parte, se considera como un aspecto pendiente la incorporación de funcionarios públicos, pues, su no inclusión en la normativa implica una discriminación a las familias por el lugar en que se trabaja. En esta línea, agregó, el sentir de los funcionarios públicos fue escuchado desde la mesa de trabajo que origina esta iniciativa legal.

A modo de consideraciones finales, señaló las siguientes ideas: (i) La alerta sanitaria terminó el 31 de agosto, con efectos negativos en el empleo femenino. (ii) Es urgente contar con un trámite legislativo expedito, dado que miles de familias están expectantes y esperando este proyecto. (iii) El actual proyecto de ley es robusto y, en opinión de la organización que representa, no merece modificaciones por parte de esta instancia legislativa. (iv) Resulta fundamental incorporar al sector público, ya sea a través del proyecto o a través de la ley de reajuste al sector público, con enfoque en quienes realicen labores de cuidado.

Terminadas las exposiciones, el diputado señor **Undurraga** valoró el proyecto, pues parte de la agenda de trabajo de esta Comisión el año pasado fue llevar a cabo proyectos que dicen relación con conciliar la vida familiar con la laboral. A su vez, manifestó su preocupación

por quienes no tendrían el derecho, es decir, los funcionarios públicos y municipales. Al respecto, pidió, al Ejecutivo, en atención a sus facultades, que se determinen plazos para concretar esta demanda.

El diputado señor **Hirsch**, junto con expresar lo destacable del proyecto, efectuó las siguientes consultas que dicen relación con que sucede si el empleador rechaza la solicitud del trabajador, y dado que la persona podría cambiar las condiciones, con 30 días de anticipación, que pasa con las situaciones imprevistas. Asimismo, preguntó si esta iniciativa legal permite modificación del horario de trabajo.

El diputado señor **Duran** comentó que el proyecto es muy positivo y necesario, sobre todo, para muchas mujeres que cumplen labores de cuidado y además trabajan. Junto a lo anterior, solicitó se resuelva la situación de funcionarios públicos, para que la ley alcance a más madres y padres, y no solo a quienes se rigen por el Código del Trabajo.

El diputado señor **Labbé** hizo presente que las generaciones han cambiado, pues cada vez son más los padres trabajadores que cumplen labores de cuidado. Además, resaltó que este es un proyecto que va en la línea de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, con todo, no se debe excluir a los trabajadores públicos, por tanto, el gobierno se debe poner del lado de todos los trabajadores, no importando donde trabaje.

El diputado señor **Giordano** señaló que el proyecto es muy amplio y viene a generar un impacto positivo en la familia, con perspectiva de género y considerando la corresponsabilidad. Sin embargo, advirtió la necesidad de regular la calidad de las condiciones laborales en el teletrabajo, sin dejar de lado el cuidado de la salud mental de quienes ejercerán esta modalidad para el desempeño de sus funciones.

La diputada señora **Ossandon** sostuvo que es un avance destacable el hecho de que se hable de la familia. No obstante lo anterior, en el entendido que el cuidado, el trabajo doméstico y el empleo remunerado, son tareas arduas cuando se llevan a cabo a la vez, pidió al Ejecutivo que se considere legislar sobre sala cuna universal, para que las madres también puedan salir de la casa, tanto para trabajar o buscar nuevas posibilidades.

La diputada señora **Musante** manifestó que esta iniciativa supone para las mujeres cuidadoras un tremendo avance, para así no tener que elegir entre cuidar o trabajar. Asimismo, expresó que no se puede discriminar a un niño o niña dependiendo en donde ejerza su empleo el trabajador, ya sea en el sector público o privado.

El diputado señor **Leal** recalcó el excelente trabajo de campaña llevado a cabo por las organizaciones de madres para lograr este objetivo. De igual modo, adelantó su voto a favor del proyecto, dado que esta iniciativa humaniza la labor legislativa y hace sentido a la ciudadanía. Sin embargo, manifestó preocupación sobre el impacto en quienes buscan trabajo, sobre todo por generar posibles desincentivos a la contratación.

La señora **Jara**, frente a la petición de que los funcionarios públicos tengan igual derecho que los trabajadores que se rigen bajo el Código del Trabajo, hizo presente que existe una norma de carácter permanente que entrega la facultad de gestión interna de los jefes de servicios de hacer teletrabajo. Dicha medida fue dictaminada durante la crisis sanitaria por Covid-19. Sin embargo, este será un elemento que se considerará en los diálogos que se lleven a cabo en la mesa del sector público.

Por su parte, el señor **Boccardo**, luego de consulta de la diputada señora Ossandon, aclaró que este es un proyecto enfocado tanto para la madre como para el padre, siendo esta una medida de conciliación y corresponsabilidad, que les asiste a los dos.

Asimismo, informó que no será la única o principal medida para avanzar en conciliación y corresponsabilidad, pues el proyecto se suma a la ley que reduce de forma gradual la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales que, en el mismo sentido, contempla bandas horarias de ingreso diferido y días de feriado adicional compensados para utilizar libremente, entre otras medidas, para, así, ir consolidando un sistema nacional de cuidados.

Ante pregunta del diputado señor Hirsch acerca del aviso con 30 días de anticipación, el señor Subsecretario señaló que dicho plazo se estableció tomando en consideración las facultades de administración que tienen los empleadores con el fin de que se cuente con un tiempo para reorganizar el proceso productivo de la empresa.

En caso de que el empleador rechace la solicitud efectuada por el trabajador, el señor **Neira Reyes**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo informó que, si se estima que existe un incumplimiento de la norma laboral, se puede recurrir a la Dirección del Trabajo o a un tribunal laboral, aplicándose las normas generales.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **29 de noviembre**, por parte del Ejecutivo, al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo y a don **Francisco Neira Reyes**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo.

Asimismo, recibió en audiencia a la señora **María José Escudero M.**, Directora de Incidencia y Desarrollo - Co Fundadora de Ronda Chile, a doña **Carolina Guzmán Bustos**, Abogada Laboral y Presidenta de la Asociación de Funcionarios - ASOCFUNCAJ, junto a la señora **María Paz Guajardo**, y doña **Renata Castro Delva**, Coordinadora General de Maternidad Vida Mujer.

En representación de la ANEF, asisten el señor **Helmuth Griott**, Vicepresidente y las señoras **Gina Sennas Ruiz**, y **Victoria Escalante González**, Vicepresidentas.

En primer lugar, la señora **María José Escudero M.**, Directora de Incidencia y Desarrollo - Co Fundadora de Ronda Chile, destacó que la Fundación trabaja desde el 2014 para romper mitos y paradigmas en torno a la diversidad y a la inclusión. Trabajan, principalmente, con personas con discapacidad, mujeres cuidadoras y también en temas de violencia de género y la prevención de ellas.

Asimismo, crean un modelo de trabajo con empresas y organismos públicos que permite transformarlos en inclusivos desde su ADN, generando inclusión sociolaboral de comunidades con barreras de acceso, pero también creando políticas y sistemas de gestión de la diversidad.

En base a toda esta experiencia, han generado un proyecto que se llama "Protagonistas", el cual fue desarrollado para mujeres de 18 a 65 años que ejercen tareas de cuidados a personas con discapacidad y/o en situación de dependencia y que son parte del Registro Social de Hogares. El proyecto busca abordar temáticas asociadas al autocuidado, conciliación, corresponsabilidad social y facilitar un espacio de empoderamiento, en el cuál ellas puedan desarrollar habilidades de psicoeducación, autocuidado y empoderamiento, como también para que adquieran herramientas y habilidades para crear proyectos personales, conciliación y corresponsabilidad social en las labores domésticas y de cuidado, además de habilidades digitales para desenvolverse en su día a día o para sus emprendimientos, impactando como resultado en su calidad de vida y bienestar individual.

Asimismo, continuó la señora **Escudero**, han visto cómo mujeres de distintas regiones son visibles, después de haber pasado por mucha invisibilidad, pero sobre todo por soledad, debido a la falta de redes de apoyo. Al respecto, informó que hicieron una encuesta para obtener un diagnóstico con la primera generación de estas mujeres cuidadoras de la región de Valparaíso, de la región de Los Lagos y de la región Metropolitana. La encuesta arrojó que el 36% declaraba que tenía una sobrecarga intensa; el 36,7% declaraba que tenía sobrecarga, y el 33,3% no tenía.

Luego, a través de las herramientas de autocuidado, gestión del tiempo, empoderamiento que dieron con ellas, se logró que bajaran sus índices de la sobrecarga intensa a un 2,4%; con sobrecarga un 19%, y lo más positivo, sin sobrecarga el 78,6% de ellas.

Algunas de las frases que han dicho las mujeres a lo largo del programa, son: "volví a creer en mí", "encontramos nuestras fortalezas", "aprendí a tener tiempo para mí", "aprendí a decir que no, a poner límites, a priorizarme".

En cuanto al proyecto de ley, la señora expositora hizo presente que este ingresó al Senado con el respaldo de 2.420 organizaciones y personas que firmaron una carta abierta, junto a varias organizaciones en el mes de mayo, visibilizando la solicitud que este se hiciera realidad, con la intención de resolver la gran crisis de cuidados que afecta a nuestro país.

De igual modo, informó que en el mes de octubre se creó la Red Nacional de Cuidados, fruto de la unión de organizaciones territoriales, a lo largo de todo Chile, en la cual, a través del trabajo colaborativo, buscan generar insumos al Congreso como al Ejecutivo, de cara a la implementación de esta ley como también para el Sistema Nacional de Cuidados.

Asimismo, como una fundación que buscan dar visibilidad a las personas cuidadoras, mujeres cuidadoras de personas con discapacidad en situación de dependencia, para que pueden hablar por sí mismas, la señora **Escudero** presentó a la doña **Carolina Lizama Rojas**, protagonista de la primera generación de la Región de Valparaíso, y que, junto a otras protagonistas también de la región de distintas comunas, se organizaron y crearon la Fundación MUDECU, y además es colaboradora de Infancia y Desarrollo Pleno, representante regional del Observatorio de Derechos del Autismo.

La señora **Lizama** compartió su experiencia como cuidadora y como el programa “Protagonistas” le ha ayudado a conciliar el cuidado con su vida laboral.

Es profesora de la Fundación MUDECU, y su trabajo es la conciliación del cuidado y la vida laboral. Pasó de ser la hija de, la esposa de, a ser la madre de dos niños con autismo, los cuales requerían todo el cuidado de parte de suya.

En vida profesional, relató, es contadora auditora de profesión y administrador hotelero, lo cual requería que hiciera su trabajo de forma presencial. Debido a lo anterior, quedó invisibilizada para la sociedad, para su profesión, e incluso para ella misma. Sin herramientas, vivió lo que significa la salud mental, la depresión y la angustia.

En este contexto, el año 2022, fue invitada por la Fundación Ronda a participar de “Protagonistas”. Desde esa fecha, de estar afectada como cuidadora, pasó a ser visible, ella misma, como la función de cuidado, además de la importancia e incidencia que tienen las mujeres en la sociedad sobre el cuidado. Dicho programa entregó herramientas emocionales, personales y profesionales, lo que le permitió volver al mundo laboral en abril del año 2022, donde debía viajar tres días a la semana y delegar lo que es el cuidado de sus hijos. Lo anterior le permitió pagar la gira de estudio de su hijo mayor.

Para finalizar, sostuvo que la aprobación del proyecto incide, no solamente en ella misma, sino que en todas sus compañeras que son cuidadoras y en la sociedad chilena.

Por su parte, la señora **Escudero**, llamó aprobar el proyecto tal como está, por ende, pidió no presentar indicaciones para agilizar el proceso. Esto último, sustentado en “meses de trabajo” y el apoyo transversal que obtuvo el proyecto en el Senado. Aseguró que, las mujeres cuidadoras no pueden seguir esperando.

Con todo, pidió avanzar en paralelo y con celeridad para que los derechos que otorga este proyecto también se apliquen a los trabajadores del sector público, pues los y las funcionarias viven las mismas realidades que dice relación con la crisis de cuidado.

A su turno, la señora **Carolina Guzmán Bustos**, Abogada Laboral y Presidenta de la Asociación de Funcionarios - ASOCFUNCAJ, acompañada de la señora **María Paz Guajardo**, se refirieron a la importancia de aprobar la iniciativa legislativa en los términos que se encuentra, pues va en beneficio directo de niñas, niños y adolescentes y de las personas que se indica.

Asimismo, el proyecto permite mantener las facultades del empleador de mando y dirección. En efecto, la norma es clara al señalar que el empleador 'ofrecerá', por lo tanto, no opera automáticamente, debiendo presentarse la solicitud que permite revisar las labores y su compatibilidad con el trabajo a distancia. Además, contribuye en la disminución en la tasa de atrasos, ausentismos, despidos y/o renunciaciones por razones de cuidado y en la disminución de la tasa de accidentes de trayecto.

En materia de despidos, continuaron las expositoras, la causal "ausencias injustificadas" del artículo 160 del Código del Trabajo, es aplicada a las trabajadoras, al momento de ausentarse de sus labores por ejercer cuidados, ya que los escasos permisos que contempla la ley resultan insuficientes o reducidos para contrastar con la realidad. Situación en aumento debido al regreso a la presencialidad y ausencia redes de apoyo.

En la práctica, ocurren diversas situaciones, por ejemplo, casos de emergencias de salud de hijas o hijos menores de edad, no graves, como podría ser el caso de influenza o bronquitis obstructivas, que igual requieren cuidados o de accidentes en colegio en donde a la primera que llaman es a la madre. Por todo lo anterior se requiere de compromiso y sensibilización con la conciliación en establecimientos educacionales.

A través de dos láminas, las expositoras demostraron estadísticas que reflejan la cantidad de despidos injustificados, tutelas laborales y contestaciones de desafuero tramitadas en la Corporación de Asistencia Judicial, en las tres regiones en donde CAJVAL tiene jurisdicción: Atacama, Coquimbo y Valparaíso. Dichas estadísticas demuestran que las mujeres son las más afectadas por el hecho de que las madres trabajadoras cumplen roles de cuidado, pues, por ejemplo, el porcentaje de despidos por ausencias relacionadas con el cuidado en diferentes regiones varía desde un 40% hasta incluso un 100% en casos de desafueros maternos.

➤ RESUMEN ESTADÍSTICO CAJVAL 2022

Regiones	Año 2022		
	Despidos injustificados	N° Mujeres	% Mujeres
Atacama	130	42	32%
Coquimbo	283	101	36%
Valparaíso	788	319	40%

Regiones	Año 2022		
	Tutelas	N° Mujeres	% Mujeres
Atacama	16	12	75%
Coquimbo	15	11	73%
Valparaíso	89	45	51%

Regiones	Año 2022		
	Contestación de desafuero	N° Mujeres	% Mujeres
Atacama	27	27	100%
Coquimbo	29	28	97%
Valparaíso	66	65	98%

➤ RESUMEN ESTADÍSTICO CAJVAL 2023

Año 2023		
Despidos injustificados	N° Mujeres	% Mujeres
188	56	30%
295	110	37%
603	271	45%

Año 2023		
Tutelas	N° Mujeres	% Mujeres
8	4	50%
28	14	50%
79	45	57%

Año 2023		
Contestación de desafuero	N° Mujeres	% Mujeres
25	24	96%
22	21	95%
78	72	92%

Fuente: reporte estadístico enero- octubre

En este contexto, informaron, como ejemplo, el caso de una trabajadora que fue despedida por ausencias injustificadas habiéndose debido éstas a que en pleno estallido social no tuvo con quien dejar a sus hijas de doce y seis años, y, el juez especializado que conoció de la acción

de despido injustificado o indebido, rechazó la demanda porque consideró que efectivamente el despido se ajustó a derecho (RIT M-65-2020, BARAHONA CON PARÍS ADMINISTRADORA LTDA., Juzgado del Trabajo de Valparaíso)

Asimismo, sostuvieron que también es injusto la crítica social efectuada contra una diputada porque ésta llevaba a sesiones a su hijo lactante 'teniendo dinero suficiente' como para contratar a alguien que cuide a ese lactante. Dichas situaciones hacen parecer que algo aún no cuadra bien en nuestra sociedad.

En otro orden de ideas, hicieron presente que la ley actual otorga flexibilidad a través de acuerdos o pactos entre las partes que cumplen con el objetivo de compatibilizar la continuidad de la empresa y/o servicio y las labores de cuidado, lo anterior, debido a críticas por parte de SOFOFA, quienes sostienen que la actual ley es rígida y no otorga flexibilidad.

De igual modo, expresaron que no se afectaría la capacidad organizativa y de administración del empleador, pues se establece un protocolo que revisa los requerimientos y la naturaleza de las funciones que se desarrollan, y en caso de duda interviene la Dirección del Trabajo.

Además, no existiría discriminación arbitraria (son más de 12 los servicios públicos que a nivel nacional se rigen por el Código del Trabajo).

Para finalizar, señalaron que la flexibilidad de la jornada laboral permite mayor adaptabilidad a las diversas realidades de los sectores productivos. De igual modo, la flexibilidad contribuye en una mejor compatibilidad entre la vida laboral y familiar, con efectos positivos en distintas áreas.

Por su parte, lo que se postula en el proyecto de ley es sólo la primera piedra para poder avanzar en una política real nacional de cuidados con equidad de género.

La señora **Renata Castro Delva**, Coordinadora General de Maternidad Vida Mujer, señaló que la organización que representa reúne a madres trabajadoras organizadas, con el objetivo en común de defender los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, especialmente a las madres, con el fin de garantizar estabilidad laboral para ella y la debida protección para los niños, niñas y adolescentes.

A modo de análisis sobre la situación actual en el país, expresó que no existe corresponsabilidad social y la maternidad se castiga, debido a la inexistencia de políticas públicas que aborden la crisis de cuidado desde las distintas realidades laborales, familiares y de cuidados.

Lo anterior, genera como consecuencias diversas situaciones de inequidad de género en el mercado laboral, tales como:

desvinculación cuando termina su fuero o, inclusive, contando aun con el fuero; impuntualidad, por jornada laboral no compatible con requerimientos de cuidados; renunciadas al trabajo por no contar con redes de apoyo; solicitud de permisos durante la jornada laboral; uso de vacaciones o permisos sin goce de sueldo; hostigamiento u acoso laboral; montos irrisorios de bono compensatorio de derecho de sala cuna; problemas con derecho de sala cuna y lactancia, entre otros.

Por su parte, el proyecto de ley en estudio sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permitiría, entre otros aspectos, la inserción laboral; reducción de tiempos de traslados; organización y administración de los tiempos; cambio de jornada laboral a híbrida o teletrabajo, si sus funciones son compatibles; modificación de turnos, si sus funciones son compatibles; preferentemente elección de feriado legal; negociar reducción de jornada, por medio del sindicato; tiempos de respuestas y condiciones de seguridad y salud.

Asimismo, esta iniciativa favorecería a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, permitiendo la corresponsabilidad social.

Para finalizar, manifestó que la crisis de cuidado no discrimina, en consecuencia, se requiere diversificar las soluciones, para las distintas realidades laborales, familias y de cuidado, pues, sin conciliación no hay futuro.

Por último, en representación de la ANEF, asisten el señor **Helmuth Griott**, Vicepresidente y las señoras **Gina Sennas Ruiz**, y **Victoria Escalante González**, Vicepresidentas.

Los representantes de ANEF, señalaron que el proyecto es necesario y un avance, sin embargo, no es suficiente, pues falta que se legisle sobre el Sistema Nacional de Cuidado para solucionar los problemas relacionados con género y cuidados.

En este contexto, comentaron que han establecido un sistema dentro del empleo público para abordar los temas relacionados con el cuidado, con el fin de superar las brechas existentes. Los avances obtenidos los han trabajado en colaboración con el gobierno para establecer un sistema dentro del empleo público, porque se entiende que el gobierno es la contraparte en los problemas laborales tanto en el empleo privado como en el público. Un Sistema Nacional de Cuidado, destacaron, fortalece a las personas cuidadoras domiciliarias y promueve la igualdad de género.

En cuanto a la problemática de las brechas de género, señalaron que los problemas que enfrentan las mujeres en el empleo privado y público son iguales, por ende, estas brechas se deben superar para lograr un verdadero avance.

Para tal efecto, se requiere del Sistema Nacional de Cuidado, pues es fundamental para avanzar hacia un futuro donde se promueva la igualdad y se reconozca la importancia del cuidado.

Sobre la implementación del teletrabajo en el sector público, mencionaron que actualmente no existe una ley de teletrabajo, pero se han realizado pilotos en algunos servicios públicos desde 2017. Asimismo, indicaron que se espera sistematizar toda la experiencia y proponer una ley que regule el teletrabajo en el Estado para el año 2024, dado que la pandemia aceleró este proceso y generó nuevas modalidades de trabajo remoto.

En este escenario, se refirieron a la implementación del trabajo remoto en el sector público, específicamente en relación al artículo 66 de la ley de reajuste del año 2023. Dicho artículo permitió el trabajo remoto durante dos periodos distintos y que aún está vigente. Sin embargo, algunos servicios públicos no han avanzado en su implementación debido a las facultades discrecionales del jefe superior de servicio y a las interpretaciones diferentes de los ministerios involucrados.

De igual modo, comentaron que existen distintos niveles de avance y penetración en los servicios públicos respecto a la implementación del trabajo remoto. Por lo anterior, se han tenido reuniones bilaterales con diferentes ministerios para abordar las deficiencias en la implementación. Por su parte, acusaron, el Ministerio de la Mujer tiene una práctica que no concilia vida laboral familiar ni aplica perspectiva de género.

Al respecto, para buscar conciliar vida laboral familiar, se debe aplicar perspectiva de género y mejorar las condiciones establecidas en el artículo 66, para lo cual, requirieron de apoyo para mejorar las condiciones en la próxima ley de reajuste. La discreción en la implementación del trabajo remoto debe revisarse y definirse cómo se distribuyen los cupos. Además, es necesario que cada servicio público determine qué funciones pueden ser realizadas mediante teletrabajo con participación de las asociaciones de funcionarios.

En consideración a lo anterior, propusieron un formato híbrido que permita conciliar el trabajo remoto con las responsabilidades del servicio público. El objetivo es no perder el arraigo con el servicio público y mantener una asociación con la vida fuera del hogar, destacando la universalidad de los funcionarios públicos y la necesidad de protegerlos como cuidadores. Es importante avanzar hacia una regulación clara sobre cómo implementar el trabajo remoto en el sector estatal.

A continuación, mencionaron los derechos de los funcionarios públicos y las normativas existentes que respaldan la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Derechos y normativas: (i) Los funcionarios públicos tienen derechos establecidos en el estatuto administrativo, como permisos, licencias médicas y acceso a beneficios contemplados en sistemas de previsión y

bienestar social. (ii) Existen instructivos presidenciales que promueven buenas prácticas laborales y no discriminación en la administración central del Estado. (iii) Estos instructivos reafirman la voluntad del Estado de impulsar políticas contra la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y tratar con equidad a hombres y mujeres. Se destaca la importancia de condiciones laborales adecuadas, protección a los derechos de maternidad/paternidad y prevención del acoso laboral sexual.

Para finalizar, se refirieron a importancia de mantener los derechos adquiridos por los funcionarios públicos sin perder la regulación sobre el empleo público. No se está en contra de regularizar el empleo público, pero es fundamental mantener los derechos adquiridos por los funcionarios públicos. A mayor abundamiento, sostuvieron que es importante encontrar un equilibrio entre la regulación del empleo público y la protección de los derechos laborales existentes.

Terminadas las exposiciones, el diputado señor **Undurraga** señaló que, de acuerdo a las presentaciones, se menciona que todos están a favor del proyecto, pero hay dos puntos que deben resolverse: los efectos de retrasar la norma y la no incorporación de los funcionarios del sector público a la normativa. Sobre el primer punto, se puede mejorar un proyecto de ley, pero si el efecto del retraso es muy complejo, podría ser mejor avanzar con lo que hay y luego mejorarlo. En cuanto al segundo punto, el Ejecutivo no ha contestado sobre la exclusión de los funcionarios del sector público en la norma. Al respecto, se espera una respuesta para despejar ese punto.

El diputado señor **Giordano** destacó la importancia del debate sobre conciliación laboral y agradeció a los expositores por su claridad en el mensaje. Asimismo, junto con expresar que existe un ánimo transversal para avanzar en esta temática y permitir conciliar la vida familiar, personal y laboral, señaló que existen temas pendientes como salas cuna, fueros y otras cuestiones que afectan a las mujeres en igualdad de condiciones en el mundo laboral, como también avanzar en un proyecto de ley sobre teletrabajo y condiciones laborales que busca apoyar a las mujeres, en futuras instancias legislativas. En este ámbito, informó que solicitó un estudio al Ejecutivo para evaluar la implementación actual de la ley del teletrabajo y corregir posibles deficiencias

En distinto escenario, para acreditar que las o los trabajadores son cuidadores de personas causantes del derecho, se podría presentar la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal. Al respecto, pidió que se incluyan tres hipótesis relacionadas con el cuidado personal que se otorgan mediante resoluciones judiciales: fines adoptivos, medidas de protección y tuición definitiva, o que la Dirección del Trabajo defina cómo interpretar esta parte de la ley.

La diputada señora **González** se refirió a la importancia del proyecto, siendo este un avance significativo en relación al cuidado de niños y niñas, mencionando que este proyecto es un pequeño paso hacia una transformación más amplia en nuestra sociedad, enfatizando los

conceptos de corresponsabilidad y conciliación entre el trabajo y la familia. Destacó la evidencia científica que respalda el impacto positivo de las figuras afectivas en el desarrollo de los niños y adolescentes. También, señaló que el aumento de mujeres en el campo laboral se debe a factores económicos y sociales, como familias monoparentales, pero ellas deben equilibrar trabajo y crianza. Por último, indicó que la pandemia ha impulsado cambios en el teletrabajo y ha puesto en relevancia el tema del cuidado, sin embargo, queda mucho por hacer.

El diputado señor **Leal** expresó su preocupación por una aparente discriminación hacia el sector público en el proyecto, pues, los niños cuyas madres trabajan en el sector público están siendo excluidos. Junto a lo anterior, valoró los avances en teletrabajo y flexibilidad laboral, pero, planteó inquietudes sobre posibles discriminaciones futuras hacia aquellos que buscan empleo y tienen responsabilidades familiares, considerando las altas cifras de desempleo en el país.

El diputado señor **Sauerbaum** manifestó su apoyo al proyecto de ley sobre teletrabajo, considerándolo como un avance civilizatorio. Con todo, hizo presente la oposición inicial de un sector político al teletrabajo en el año 2018, pero ahora celebra que, dicho sector político, estén promoviendo este proyecto. Asimismo, destacó la importancia de avanzar en libertad para las mujeres y pidió se avance a favor del proyecto de sala cuna universal. Por último, comentó que durante la pandemia se demostró que el sector público puede realizar trabajo remoto, pues, en base a su experiencia, su cónyuge, quien trabaja para el Estado, ha podido hacer parte de su trabajo desde casa, por lo anterior, solicitó establecer un plazo razonable para llegar a una mesa donde se discuta este tema para el sector público.

El diputado señor **Ulloa** junto con destacar que el proyecto es un avance efectivo, enfatizó en la importancia de garantizar una participación laboral femenina igual o superior a la actual. Asimismo, señaló que es menester conocer el universo de eventuales beneficiarias de esta ley, mujeres en el mercado formal que tengan hijos menores de 12 años, para así tener una aproximación cierta en la incidencia y ámbito de aplicación de esta normativa.

El señor **Griott**, ante comentario del diputado señor Undurraga, sobre la posición del Ejecutivo frente al teletrabajo para el sector público, sostuvo que actualmente se han ido abordando aspectos en relación con la conciliación entre la vida familiar y laboral, y el teletrabajo para este sector, dado que existe una mesa de teletrabajo entre ANEF y el gobierno para avanzar en esta temática y garantizar derechos, como el derecho a la desconexión y los elementos necesarios para realizar el trabajo remoto.

La señora **Escudero**, hizo presente que muchas mujeres se quedaron fuera del mercado laboral durante la pandemia, por lo tanto, es urgente tomar medidas en favor de ellas, solucionar el desempleo y avanzar hacia una mayor formalización.

Con todo, relató que el proyecto inició con mesas de diálogo en el año 2022, con la participación de diferentes actores, incluida la SOFOFA, por ende, dado el tiempo transcurrido, es perentorio que el proyecto sea ley.

Asimismo, en el entendido de que algunos gremios empresariales podrían sentir temor ante este proyecto, destacó la importancia de dignificar el trabajo y garantizar los derechos laborales para todas las personas, además de brindar debida flexibilidad laboral.

Por último, comentó sobre la importancia de poner foco en la implementación del proyecto una vez que sea aprobado e informó que las organizaciones se comprometen a estar disponibles para este proceso.

Por su parte, la señora **Guzman**, se refirió a las preguntas invasivas durante las entrevistas laborales. Al respecto, señaló que estas preguntas están prohibidas constitucionalmente y legalmente en Chile. La Constitución garantiza el derecho a la intimidad y vida privada, mientras que el Código del Trabajo prohíbe hacer preguntas relacionadas con la situación familiar o personal de los postulantes.

De igual modo, señaló que el proyecto de ley brinda beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores. La iniciativa proporciona certeza en cuanto a horarios y jornadas laborales, lo cual es beneficioso para ambas partes. Además, fomentará la formalización laboral y ayudará a garantizar derechos para cuidadores y padres.

La señora **Castro**, reflexionó sobre la importancia del proyecto de ley para generar cambios culturales y promover la corresponsabilidad en la sociedad. En este escenario, manifestó que es necesario regular las funciones y descripciones de cargos para dejar en claro que este proyecto beneficia tanto a hombres como mujeres, así como a los cuidadores.

El señor **Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, demostró su valoración al apoyo transversal tanto político como ciudadano que ha recibido el proyecto. También agradeció el trabajo realizado por parlamentarios oficialistas y de oposición.

Continuó señalando que este proyecto no solo busca conciliación, sino que también introduce innovaciones en el Código del Trabajo. Además, se espera poder avanzar en la implementación del Sistema Nacional de Cuidados y extender los derechos relacionados con sala cuna. En esta línea, señaló que la iniciativa es parte de otros proyectos relacionados con la conciliación y los cambios legales pueden impulsar cambios culturales.

En cuanto al comentario del diputado señor Giordano, el señor **Boccardo** informó que la redacción sobre las resoluciones judiciales busca abarcar diversas situaciones, tanto las señaladas por el señor diputado u otras.

Respecto a las estimaciones sobre beneficiarios potenciales, esto en atención a consulta del diputado señor Ulloa, explicó que se realizaron estimaciones sobre el número de personas que podrían beneficiarse con este proyecto y se consideró la clasificación de trabajos teletrabajables para estas estimaciones. Dicha clasificación fue realizada en conjunto con el Observatorio Laboral.

Por último, junto con destacar la importancia de la mesa del sector público, que incluye al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Hacienda, quienes estuvieron involucrados en este proyecto, mencionó que las leyes de teletrabajo y plataformas digitales serán evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral. Los informes resultantes de estas evaluaciones podrán ser conocidos por esta Comisión.

Para continuar el estudio del proyecto, la Comisión recibió en audiencia, en su sesión de fecha **11 de diciembre** del año en curso, por parte del Ejecutivo, al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo y a don **Francisco Neira Reyes**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo.

Asimismo, recibió en audiencia al señor **Oscar Hasbún**, Vicepresidente de SOFOFA, junto a la señora **Camila Valenzuela Simunovic**, Asesora Legal de Políticas Públicas; a la señora **Pamela Meléndez**, Directora de la Unidad de Estudios de la Defensoría de la Niñez, acompañada del señor **Gabriel Guzmán Riquelme**, profesional de la Unidad de Estudios de la Defensoría de la Niñez, y a las Señoras **María José Zúñiga Espinosa** y **Ana Caneo Campillay** del Movimiento de Mujeres del Sector Público (MOMUSEP).

En primer lugar, el señor **Hasbún**, Vicepresidente de SOFOFA, expresó que comparten plenamente la necesidad de avanzar en una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto trae un mayor bienestar a los trabajadores y a sus familias, efectos positivos en la salud mental, y, por lo tanto, también mayor productividad, entre otros beneficios.

Asimismo, hizo presente que valoran positivamente la incorporación de los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social, y el de protección a la maternidad y la paternidad, que promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En este mismo escenario, señaló que parece beneficioso incorporar el derecho preferente del feriado legal en periodo de vacaciones escolares a quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Por último, sostuvo que puede ser positivo incorporar la posibilidad de que trabajadores soliciten la modificación transitoria de turnos

o distribución de la jornada durante el periodo de vacaciones, de la forma en que se contempla en el nuevo artículo 76 bis.

Con todo, indicó que, si bien comparten la motivación, la herramienta propuesta en el proyecto de ley para conciliar la vida familiar, personal y laboral, no es la mejor solución, pues:

(i) Produce un desincentivo a la contratación de quienes tienen responsabilidades de cuidado.

(ii) Por el diseño del proyecto, se generan inequidades entre trabajadores y diferencias al interior de las empresas.

(iii) Se establece una herramienta única para resolver un problema que tiene especificidades y necesidades o soluciones distintas en cada caso.

(iv) No hay claridad del número de trabajadores que se verían beneficiados por el proyecto de ley, por lo que tampoco existe certeza de su impacto en empleabilidad y productividad.

(v) El teletrabajo no resuelve las necesidades de cuidado.

(vi) En algunos casos, existe una sobreposición de distintas políticas públicas que apuntan a resolver el mismo problema.

Ahondando en la situación de que se podría producir un desincentivo al empleo, el señor **Hasbún** informó que el cambio del trabajo presencial a modalidad a distancia o teletrabajo debe ser compatible con la capacidad organizativa y de administración de la empresa.

De igual modo, tal como señaló la OIT en su presentación en el Senado, debe hacerse resguardando la potestad del empleador de organizar el trabajo en sus diferentes modalidades, considerando las necesidades de la empresa o institución, para que esta se mantenga en funcionamiento o en servicio.

Por otro lado, las causales en virtud de las cuales el empleador puede no acceder a la solicitud del trabajador que se establecen en el proyecto de ley actual, son sumamente limitadas y restrictivas. Mientras la naturaleza de las funciones de los trabajadores sea susceptible de ser realizadas en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá ofrecer esta modalidad. Esta es la razón por la cual el proyecto no es compatible con la capacidad organizativa y de administración de la empresa.

El diseño actualmente planteado, desincentiva la contratación de quienes se encuentran en esta situación, lo anterior, podría afectar el empleo de quienes tengan responsabilidades de cuidado, que en su gran mayoría son mujeres.

Por su parte, la señora **Valenzuela Simunovic**, Asesora Legal de Políticas Públicas de SOFOFA, enunció y propuso las siguientes mejoras al proyecto de ley:

1. Volver a utilizar el lenguaje de “Derecho a solicitar”, tal como ocurre en legislaciones comparadas. También es más coherente con el espíritu y redacción del resto del articulado.

2. Incorporar un criterio de antigüedad como requisito para realizar la solicitud. Al respecto, propuso que sea de 26 semanas, al igual que en Inglaterra.

3. La solicitud deba realizarse en base a necesidades específicas.

4. Incorporar nuevas materias a pactar, de manera de que existan alternativas y se consagre una verdadera flexibilidad para mejorar la conciliación de la vida personal con la vida laboral.

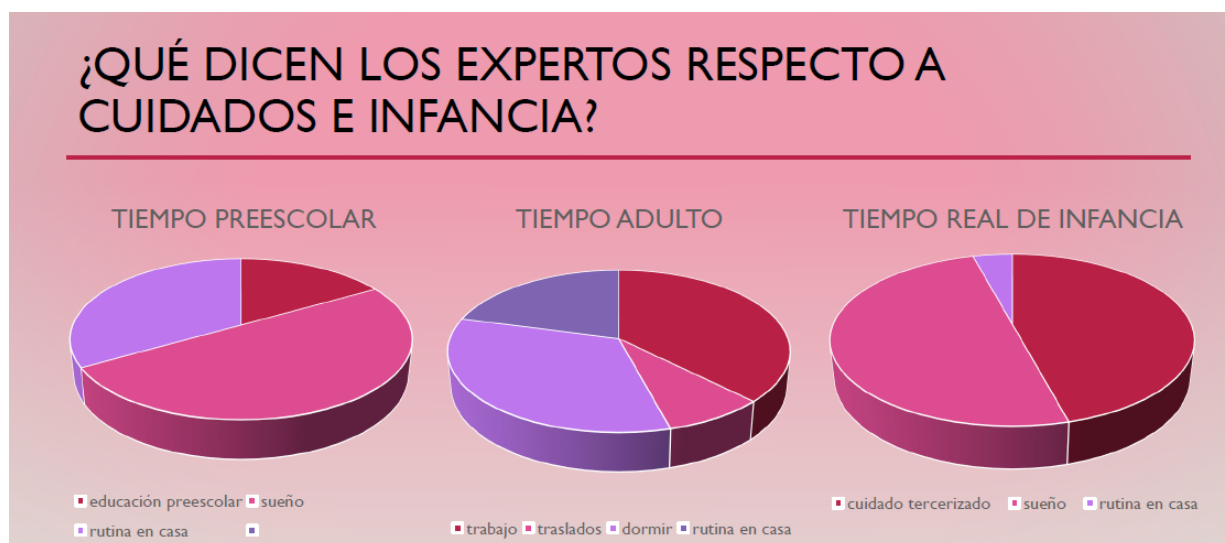
5. La fórmula que permite que no se afecte la facultad de administración del empleador es considerar motivos razonables, objetivos y en consideración al negocio para que empleadores puedan no acceder las solicitudes, como aumento considerable de los costos, bajas en eficiencia o productividad, o empeoramiento de la calidad del servicio al cliente.

6. Obligación de que empleadores respondan fundadamente las solicitudes de los trabajadores, en base a criterios objetivos, incentivando los acuerdos y evitando discrecionalidad y subjetividad en la decisión.

7. Es fundamental que se avance en políticas públicas que resuelvan el problema de fondo de cuidado, como corresponsabilidad y sala cuna universal.

A continuación, las señoras **María José Zúñiga Espinosa** y **Ana Caneo Campillay** del Movimiento de Mujeres del Sector Público (MOMUSEP), se refirieron a la realidad del cuidado y los derechos; al rol predominante que recae en las mujeres y como esto afecta su tiempo libre y su capacidad para compartir con sus seres significativos. Asimismo, hicieron presente la falta de centros escolares públicos adecuados para los hijos e hijas del personal público.

De igual modo, informaron sobre las jornadas recomendadas para preescolares y adultos, y cómo esto afecta el tiempo que los niños pueden compartir con sus padres. Destacaron, a través del siguiente gráfico, que la jornada real de los niños supera la de los padres debido a los tiempos de traslado y otras responsabilidades.



A continuación, mencionaron que ocho de cada diez mujeres son sostenedoras del hogar, siendo muchas veces madres solas. Informaron sobre la falta de apoyo y recursos para estas mujeres, así como el impacto negativo en su salud mental. También, hicieron presente el fenómeno del cuidado precarizado y cómo esto afecta a vecinos y adultos mayores.

De igual modo, enunciaron los desafíos que enfrentan las madres, como los horarios ajustados y la falta de tiempo para participar en actividades escolares, además, de la constante presión y el juicio social hacia las madres que no llegan a tiempo o no pueden asistir a eventos escolares.

Enfatizaron, asimismo, que la realidad del cuidado y los derechos es precaria para muchas mujeres, por ende, es necesario visibilizar estas problemáticas y buscar soluciones que permitan una mejor conciliación entre el trabajo y el cuidado.

Sobre la evaluación del desempeño en el teletrabajo, señalaron que, durante la pandemia, muchos funcionarios públicos fueron evaluados en su capacidad para trabajar desde casa. Algunos lograron adaptarse exitosamente al teletrabajo, mientras que otros enfrentaron dificultades. Asimismo, comentaron que hubo varias validaciones y procesos prolongados de postulación.

En cuanto a las dificultades y anomalías, mencionaron respuestas anómalas por parte de los empleadores. Algunas personas tuvieron que exponer su vida personal y salir a buscar trabajo debido a situaciones injustas. Además, cuestionaron la relación entre las asociaciones de funcionarios y los temas personales relacionados con el cuidado familiar.

Para finalizar, dieron cuenta de una experiencia personal, en la cual relataron cómo le quitaron repentinamente el trabajo remoto sin previo aviso ni respeto, a pesar de estar autorizada para trabajar desde casa.

debido a problemas de salud. Comentaron que hay colegas que aún tienen teletrabajo, lo cual muestra la arbitrariedad en el sistema público.

En este marco, la señora **Caneo** expresó su descontento con la falta de empatía y apoyo por parte del empleador. Cuestionó, además, la falta de soporte por parte del gobierno en situaciones relacionadas con el rol de cuidados y las dificultades familiares, indicando que no se cumplió con las promesas de feminismo y sororidad.

Por último, la señora **Meléndez**, Directora de la Unidad de Estudios de la Defensoría de la Niñez, explicó sobre la importancia de permitir que las personas pasen más tiempo con su familia, especialmente en el caso de los padres que no quieren dejar su trabajo. Al respecto, hizo presente una cita de CEPAL que destaca los efectos positivos de esta etapa esencial en el desarrollo de los niños y adolescentes.

Destacó, asimismo, que los niños y adolescentes son sujetos de derecho, lo cual implica que tienen todos los derechos que corresponden a las personas en general. Además, por ser una etapa especial de desarrollo, tienen derechos específicos como el derecho a vivir en familia y al juego.

En este contexto, enunció que la falta de conciliación entre la vida familiar y el trabajo puede afectar otros derechos de los niños, niñas y adolescentes. Al respecto, citó al Comité de los Derechos del Niño en relación a que los niños mayores pueden tener que asumir obligaciones domésticas y de cuidado, especialmente las niñas, cuando los adultos tienen largas jornadas laborales, lo que puede afectar negativamente su derecho a la educación y al juego.

A continuación, remarcó algunos aspectos positivos del proyecto de ley, mencionando que es un avance que beneficie a la niñez y adolescencia desde un enfoque del ciclo vital. También, valoró que se haya ampliado para incluir a niños, niñas y adolescentes con discapacidad.

Con todo, planteó algunas dudas sobre el proyecto de ley. Al respecto, preguntó si se considerarán los distintos estatutos laborales del sector público y privado en los que trabajan los padres, madres o cuidadores. También, planteó la necesidad de adoptar medidas para evitar la perpetuación de estereotipos de género y feminización de las labores de cuidado.

Igualmente, mencionó algunos beneficios y riesgos del teletrabajo y la flexibilización laboral, destacando que esta modalidad puede disminuir el estrés laboral de los cuidadores, pero también puede generar desigualdad económica en el acceso a estas políticas.

A modo de desafíos adicionales que deben ser considerados en relación a niños, niñas y adolescentes con discapacidad y la feminización del trabajo, señaló que se debe resaltar la importancia de no perpetuar estereotipos de género en las labores de cuidado, además de evitar que la norma resultante con la aprobación del presente proyecto de ley

sea fuente de discriminación, entre trabajadores y trabajadoras de diversos quintiles de ingreso y de aquellos del sector privado y del sector público.

Terminadas las exposiciones, el diputado señor **Undurraga** hizo presente que en el modelo propuesto por el proyecto de ley es que es el empleador quien debe fundamentar por qué no accede a solicitud, en cambio en el modelo propuesto por la SOFOFA se invierte la carga de la prueba, debiendo el trabajador fundamentar.

Los diputados señores **Hirsch** y **Undurraga** pidieron que el Ejecutivo se pronuncie respecto de la solicitud de incluir en la normativa, o en una futura, a los trabajadores del sector público, de modo que no se produzcan discriminaciones al respecto.

Asimismo, el diputado señor **Hirsch** solicitó mayor precisión en cuanto al cálculo de los potenciales beneficiarios de la ley, pues la SOFOFA rebatió la cantidad estimada de trabajadores que podrían verse beneficiados o afectados por las medidas propuestas.

El diputado señor **Duran** expresó su compromiso con este proyecto, dado que cree, con toda seguridad, que es un aporte en lo que tiene que ver con el desarrollo de la vida laboral, familiar y personal, como se ha expuesto.

La diputada señora **Cicardini** valoró que se haya podido avanzar en este proyecto de ley, iniciativa planteada al gobierno, pero que no estaban en ese minuto las condiciones. Asimismo, hizo un llamado al gobierno a poder evaluar la apertura con respecto a considerar el sector público, debido a que no se debe generar esa incertidumbre por un anhelo que viene durante tantos años que la pandemia, de facto, nos hizo entrar a la era digital y pudimos darnos cuenta que es posible compatibilizar el trabajo y también las labores de cuidado.

El diputado señor **Ibáñez** manifestó que no se debe discriminar a los niños cuyos padres trabajan en el sector público, por ende, propuso oficiar al Ministerio de Hacienda para que se evalúe la incorporación de los funcionarios de dicho sector.

De igual modo, se refirió a la importancia de avanzar hacia un modelo distinto que proteja los cuidados. Al respecto, mencionó el ejemplo histórico de luchar por las 8 horas laborales, en relación a la necesidad actual de dar saltos similares para proteger los cuidados.

El diputado señor **Leal** se refirió a la necesidad urgente de despachar el proyecto para beneficiar a las madres trabajadoras, porque muchas mamás tienen dificultades para conciliar su trabajo con el cuidado de sus hijos, lo cual afecta su capacidad laboral. Además, pidió que no se discrimine a niños cuyos padres trabajan en el sector público, pues dicha discriminación es arbitraria y sin justificación.

Para iniciar la votación en general y en particular del proyecto, la Comisión recibió, en su sesión de fecha **12 de diciembre** del

presente año, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social acompañada del señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo y de don **Francisco Neira Reyes**, asesor legislativo de dicha Cartera de Estado; a la señora **Antonia Orellana Guarello**, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género y a doña **Javiera Martínez Fariña**, Directora de Presupuestos.

Previo a la votación en general, las y los diputados de la Comisión efectuaron los siguientes comentarios en relación al proyecto.

El diputado señor **Undurraga** junto con hacer presente la transversalidad de la iniciativa en el sentido de que están todos contestes en sus contenidos, se refirió a las aprehensiones formuladas por la SOFOFA en la sesión de ayer, pues plantearon que les gustaría que los empleadores aprobaran esta u otra forma alternativa de jornada laboral o de ejercer el trabajo, dado que tendrían el derecho al rechazo y a proponer alternativas en la medida que haya fundamento para ello. Al respecto, sostuvo que lo planteado por el proyecto es el correcto porque pone esto como un derecho, que es lo que se requiere. De igual modo, pidió que el Ejecutivo se pronuncie acerca de la posibilidad de que se otorguen derechos en los términos que están establecidos en el proyecto, a los trabajadores y trabajadoras del sector público, del sector público central, sector municipal y cada uno de los distintos estatutos del sector público.

La diputada señora **González** señaló que este es un proyecto de largo trabajo y que cuenta con una alta expectativa por las mujeres, madres y trabajadoras que han luchado por esta aspiración. Asimismo, explicó que esta iniciativa es útil para que el mundo del trabajo pueda generar un clima o un ambiente laboral virtuoso para que las familias también se puedan sostener, aunando, así, el desarrollo laboral de las madres con la productividad de nuestro país.

El diputado señor **Sauerbaum** se refirió a la situación de incluir a trabajadores públicos en ley de reajuste que actualmente se discute. Al respecto, propuso que el derecho que les otorgue a los trabajadores del sector público, ya sea en la ley de reajuste o en otra ley que se presente de manera próxima, sean los mismos a los establecidos en proyecto de ley en estudio, y que la decisión de otorgar o no teletrabajo no dependa del jefe de servicio, tal como sucede el día de hoy.

El diputado señor **Hirsch** manifestó que pocas veces se logra conciliar estos tres aspectos de la vida: lo familiar, lo laboral y lo personal, dado que estos, normalmente chocan entre sí. Las personas, sobre todo las mujeres - madres, sacrifican la vida personal y la vida familiar, para poder cumplir con las tareas de la vida laboral, por consiguiente, es tremendamente relevante este proyecto. Además, la iniciativa contribuye a cambiar las condiciones de vida de muchas mujeres y sobre todo de los niños, niñas y adolescentes, que son los verdaderos beneficiarios de este proyecto, pues se armoniza la vida familiar con lo laboral, protegiendo, al mismo tiempo, la maternidad y la paternidad.

El diputado señor **Leal** hizo presente que este es un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, por ende, no busca beneficiar directamente a la niñez, sino que a los trabajadores. En este marco, pidió que el gobierno considere a los trabajadores que se desempeñan en el sector público, para así también favorecerlos a ellos e indirectamente a los niños y a las personas que requieran de cuidados.

El diputado señor **Giordano** informó que, junto con otros parlamentarios, han trabajado en iniciativas que dicen relación con cuidados y trabajo, vida familiar, teletrabajo y teletrabajo decente, pues estas son cuestiones que requieren de transformaciones de cómo se conciben las relaciones laborales y la sociedad. Muchas veces, continuó, primero van las leyes y después se producen los cambios sociales para que se pueda contar con relaciones laborales equitativas, con condiciones de trabajo decentes, y también con criterios de corresponsabilidad. Por último, solicitó que en la tramitación del reajuste al sector público se recoja lo planteado por todos en esta instancia, pues si se avanza en la creación de nuevos derechos para el sector privado no debiese haber justificación para que los funcionarios y funcionarias del sector público no tengan el mismo derecho.

La diputada señora **Ossandon** recalcó el trabajo realizado en conjunto, tanto por la oposición, gobierno y diversas organizaciones, para que el proyecto salga viable desde el Senado. Sin el trabajo de la oposición, el proyecto original no habría sido aprobado por la Sala en su primer trámite constitucional. De igual modo, expresó que, si está pensando en las mujeres, y en la conciliación laboral y familiar, un niño no se debería ver perjudicado por la naturaleza del trabajo de sus padres, por ende, informó que presentó una indicación con el fin de incorporar a los funcionarios públicos y municipales, que también son padres, madres con hijos, que necesitan el mismo beneficio establecido a través de esta modalidad.

El diputado señor **Ibáñez** expuso sobre las fracturas sociales y de género que reflejó la pandemia, pues, esta situación generó un retroceso a las mujeres de 10 años en su inserción laboral que se había logrado en Chile, junto a una crisis de cuidado que fue explosiva. Al respecto, valoró que desde el gobierno se avance hacia un Sistema Nacional de Cuidado junto a este proyecto de ley, que significa un progreso ante la problemática planteada. No obstante lo anterior, señaló que las personas que trabajan en el sector público o en el sector privado no tienen genética diferente, son humanos igual que todos, por lo tanto, en función del principio de la igualdad y la laboralización de la función pública, debiese aplicarse esto también a dicho sector.

El diputado señor **Labbé** destacó la importancia del proyecto de teletrabajo, dado que este es necesario tanto para hombres y mujeres, por igual. Asimismo, manifestó que es menester tomar acciones urgentes para garantizar igualdad en el acceso al teletrabajo, sin importar en donde trabajen los padres o cuidadores, ya sea en el sector público o privado, por lo anterior, si el gobierno se declara feminista, tiene la opción de reivindicarse con las mujeres y con todo aquel empleado público para que

pueda tener el mismo beneficio en todos los sentidos, sobre todo en este proyecto, que lo que busca es fortalecer a la familia y fortalecer el trabajo.

El diputado señor **Duran** hizo presente que el teletrabajo originalmente era visto como algo ajeno de otras sociedades, de países de Norteamérica o Europa, sin embargo, con la pandemia, hoy es visto como una necesidad, por, sobre todo, la protección de la niñez, porque el niño que se está formando y creciendo, requiere del auxilio de los padres y en particular de la madre, y actualmente las madres trabajadoras no tienen posibilidad de hacerlo. Sin embargo, apuntó que todos los niños merecen la misma atención y los mismos derechos, tanto, así como no hay trabajadores ni trabajadoras de primera o segunda categoría por estar en el sector público, por ende, pidió no apartar a las trabajadoras del sector público y del sector municipal de los derechos que establece esta normativa.

La diputada señora **Musante** sostuvo que con este proyecto se da un paso importante, sobre todo en lo relacionado con establecer una política de cuidados en nuestro país. Con todo, comentó que existe deuda para con el sector público, por ende, es de toda justicia que se incorpore a dicho sector en la normativa o que exista un compromiso para saldar esta deuda, dado que no debe efectuarse una discriminación entre una familia u otra, entre un niño u otro, o entre un trabajador u otro.

La diputada señora **Tello** hizo mención a lo positivo del proyecto, sobre todo por lo que significa contar con derechos para los trabajadores y trabajadoras que impliquen poder conciliar aspectos que muchas veces hoy con la legislación actual es prácticamente imposible. De la mano de lo anterior, pidió que se incorpore a los trabajadores y trabajadoras del sector público.

La diputada señora **Cicardini** valoró el esfuerzo hecho por el gobierno en orden a que se discuta el proyecto que es un anhelo postergado por años, y que sirve para trabajar en cambiar la cultura machista que existe en el país y aumentar la corresponsabilidad parental. En cuanto a la situación del sector público, manifestó que, para no dilatar la tramitación del proyecto, espera que existan las voluntades políticas y la disposición por parte del Ejecutivo para poder cumplir la demanda del sector público y que nadie se sienta excluido, lo anterior, a través de una indicación en la ley de reajuste al sector público, pero que la decisión de otorgar teletrabajo no dependa del arbitrio del jefe de servicio, sino que se establezcan criterios uniformes para este fin. Asimismo, planteó que, en consideración al problema de ausentismo laboral en el sector público, es necesario ampliar el universo de beneficiarios del teletrabajo.

La señora **Martinez Fariña**, Directora de Presupuestos, se refirió al trabajo remoto para el sector público. Al respecto, explicó que durante el período de la pandemia se tuvo una eximición de control horario que permitía realizar lo que se podría entender como teletrabajo para los servicios públicos, pero que no era un teletrabajo propiamente tal, porque no tenía ni las condiciones habilitantes, las condiciones laborales, ni el seguimiento para poder decir que eso era propiamente un teletrabajo.

En este contexto, comentó que el Ejecutivo ingresó en la ley de reajuste del año pasado, dos artículos con los cuales servicios del sector público podrían optar al teletrabajo. Además, una vez culminada la alerta sanitaria, en agosto recién pasado, estos artículos, que permiten el teletrabajo según ciertas condiciones, cobraron más importancia.

En razón de lo anterior, manifestó que la conversación acerca del trabajo remoto para el sector público se debe dar en el trámite de la ley de reajuste como también en las distintas mesas de trabajo que se llevan a cabo con el sector público.

La señora **Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, hizo presente que los contenidos del proyecto de ley son muy buenos, y costó mucho llegar a ellos, pues, que hoy exista unanimidad, en base a los recientes comentarios esgrimidos, se debió a una construcción que no se generó de manera instantánea, sino que fue fruto de la gestión de las organizaciones, por la gestión particular que se hizo desde la Subsecretaría del Trabajo con las mesas de trabajo y por las iniciativas de los parlamentarios y que fueron ampliando la mirada.

Asimismo, destacó que la legislación que se genera será una contribución para que más mujeres se puedan mantener dentro del mercado laboral, sobre todo cuando las mujeres van ejerciendo distintos tipos de liderazgo, en jefaturas intermedias, jefaturas superiores, o en otras.

Por último, respecto a lo planteado por la diputada señora Cicardini, señaló que le parece muy interesante que ese criterio de priorización pueda estar presente en términos de lo que se va a discutir en la ley del reajuste del sector público, dado que, si bien el teletrabajo es una modalidad de trabajo, constituye parte de una realidad que en Chile no podemos obviar ni podemos cerrar los ojos.

La señora **Orellana Guarello**, Ministra de la Mujer y Equidad de Género, sostuvo que buena parte de las desigualdades que viven las mujeres están relacionadas a las faltas de acceso al mercado laboral formal, en el que Chile, lamentablemente, pese a tener índices de desarrollo humano, mucho mayor a otros índices, en otros países de la región, sigue estando al debe.

En este marco, destacó que, al igual con lo realizado en el proyecto de las 40 horas, como también en otras leyes, en general se establecen disposiciones familiares, pues bajo este gobierno se busca enfatizar en la corresponsabilidad. Además, siendo cierto que la normativa va a beneficiar mucho a las mujeres, su foco estará en las personas que deben ser cuidadas.

Para finalizar, manifestó que con esta legislación se inicia un camino de proyección que permitirá seguir profundizando tanto en la conciliación como en la dimensión de incorporar el cuidado en todas las esferas de la vida y también de seguir profundizando la corresponsabilidad

para que así, por fin, Chile tenga el índice de inserción laboral femenina que se merece de acuerdo a su nivel de ingreso y desarrollo humano.

-- Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Musante** doña Camila, (en reemplazo del diputado señor Ulloa); **Ossandon**, doña Ximena y **Tello**, doña Carolina, (en reemplazo del diputado señor Cuello), y los diputados señores **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Hirsch**, don Tomás; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan (Presidente); **Sauerbaum**, don Frank y **Undurraga**, don Alberto.)

VI.- DISCUSIÓN PARTICULAR

“Artículo único.- *Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado en 2002 y publicado en 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:*

1) *Agrégase, en el artículo 67, el siguiente inciso final:*

“Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.”.

2) *Agrégase el siguiente artículo 76 bis:*

“Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”.

3) *Incorpórase, a continuación del artículo 152 quáter O, el siguiente epígrafe:*

“Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado”

4) *Agréganse, a continuación, los siguientes artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter:*

“Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) *La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.*

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.”.

5) *Reemplázase la denominación del Título II del Libro II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por la siguiente:*

“De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

6) *En el artículo 194:*

a) *Agréganse los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando el actual inciso primero a ser inciso tercero, y así sucesivamente:*

“Artículo 194.- El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.”.

b) *Reemplázase en el inciso primero, que ha pasado a ser inciso tercero, la frase inicial: “La protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”, por la siguiente: “La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.*

7) Agrégase, en el artículo 376, el siguiente inciso final:

“Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.”.

Artículo transitorio.- *La presente ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.”.*

- La diputada señora Ossandon, y los diputados señores Duran, Labbé, Leal y Sauerbaum, presentaron la siguiente indicación para incorporar los siguientes artículos 2° y 3° nuevos, pasando el actual artículo único a ser 1°:

“Artículo 2°.- Introdúcese en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, el siguiente artículo 92 bis nuevo:

“Artículo 92 bis.- Serán aplicables al personal de los Ministerios, Delegaciones Presidenciales y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, en cuanto fueren compatibles, las normas dispuestas en los artículos 152 quater O bis y 152 quater O ter del Código del Trabajo.

De cualquier forma, el jefe superior del servicio podrá negarse a la solicitud, por resolución fundada, si de acceder a la misma se pudiera entorpecer o afectar de cualquier manera el buen funcionamiento del servicio, o si la medida irrogare gastos para éste.

Lo dispuesto en este artículo resultará aplicable incluso respecto de quienes fueren contratados sobre la base de honorarios.”.

Artículo 3°.- Introdúcese en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 91 bis nuevo:

“Artículo 91 bis.- Serán aplicables al personal de las municipalidades, en cuanto fueren compatibles, las normas dispuestas en los artículos 152 quater O bis y 152 quater O ter del Código del Trabajo.

De cualquier forma, el Alcalde podrá negarse a la solicitud, por resolución fundada, si de acceder a la misma se pudiera entorpecer o afectar de cualquier manera el buen funcionamiento del municipio, o si la medida irrogare gastos para éste.

Lo dispuesto en este artículo resultará aplicable incluso respecto de quienes fueren contratados sobre la base de honorarios o se desempeñaren a contrata.”.

Al respecto, la diputada señora **Ossandon**, comunicó que el motivo de la indicación es hacer extensivo lo establecido en este proyecto para los trabajadores del sector público. Su redacción está planteada de manera tal que no haría inadmisibles su tramitación, pues en ella se señala que el jefe superior de servicio, podrá negarse a la solicitud por resolución fundada si de acceder a la misma se pudiera entorpecer o afectar de cualquier manera el buen funcionamiento del servicio, o si la medida irrogare gastos para este, por consiguiente, la indicación no incide en la administración financiera o presupuestaria del Estado.

El señor **Santana** (Presidente) declaró la indicación como inadmisibles en virtud del artículo 24 de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, dado que esta norma establece que todas las indicaciones deben ir acompañadas con un informe que indique su estimación de gasto. La indicación, en este caso, no tiene estimación de gasto, sino que utiliza una frase potencial que dice que en el caso que tuviera gasto, podrá negarse el servicio.

Por su parte, el artículo 152, quáter L del Código del Trabajo, obliga al empleador a proporcionar los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia e incluye elementos de protección personal que tiene que proporcionarle al trabajador, lo que genera gastos, por ende, dichos gastos deben haber sido estimados en esta indicación.

Luego de un breve debate, se reclamó su admisibilidad por parte del diputado señor Sauerbaum. Sometida a votación su admisibilidad, la indicación fue declarada inadmisibles 6 votos a favor y 7 en contra.

A continuación, la Comisión acordó someter a votación la totalidad del articulado, dada la pertinencia y transversalidad de sus contenidos.

-- Sometido a votación la totalidad del articulado, fue aprobado por 13 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Musante** doña Camila, (en reemplazo del diputado señor Ulloa); **Ossandon**, doña Ximena y **Tello**, doña Carolina, (en reemplazo del diputado señor Cuello), y los diputados señores **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Hirsch**, don Tomás; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan (Presidente); **Sauerbaum**, don Frank y **Undurraga**, don Alberto.)

VII.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO QUE EL SENADO CALIFICÓ COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO.

A juicio del H. Senado, no existen en el proyecto normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas por quórum calificado, criterio que la Comisión compartió.

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

A juicio de la Comisión, su artículo único y los transitorios aprobados no requieren ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado.

IX.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISIÓN.

-- La diputada señora Ossandon, y los diputados señores Duran, Labbé, Leal y Sauerbaum, presentaron la siguiente indicación para incorporar los siguientes artículos 2° y 3° nuevos, pasando el actual artículo único a ser 1°:

“Artículo 2°.- Introdúcese en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, el siguiente artículo 92 bis nuevo:

“Artículo 92 bis.- Serán aplicables al personal de los Ministerios, Delegaciones Presidenciales y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, en cuanto fueren compatibles, las normas dispuestas en los artículos 152 quater O bis y 152 quater O ter del Código del Trabajo.

De cualquier forma, el jefe superior del servicio podrá negarse a la solicitud, por resolución fundada, si de acceder a la misma se pudiera entorpecer o afectar de cualquier manera el buen funcionamiento del servicio, o si la medida irrogare gastos para éste.

Lo dispuesto en este artículo resultará aplicable incluso respecto de quienes fueren contratados sobre la base de honorarios.”.

Artículo 3°.- Introdúcese en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 91 bis nuevo:

“Artículo 91 bis.- Serán aplicables al personal de las municipalidades, en cuanto fueren compatibles, las normas dispuestas en los artículos 152 quater O bis y 152 quater O ter del Código del Trabajo.

De cualquier forma, el Alcalde podrá negarse a la solicitud, por resolución fundada, si de acceder a la misma se pudiera entorpecer o afectar de cualquier manera el buen funcionamiento del municipio, o si la medida irrogare gastos para éste.

Lo dispuesto en este artículo resultará aplicable incluso respecto de quienes fueren contratados sobre la base de honorarios o se desempeñaren a contrata.”.

-- Fue declarada inadmisibile por la Comisión.

X.- ADICIONES Y ENMIENDAS INTRODUCIDAS POR LA COMISION.

La Comisión no introdujo enmiendas al texto del proyecto aprobado por el H. Senado.

XI.- TEXTO DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISION.

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

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado en 2002 y publicado en 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Agrégase, en el artículo 67, el siguiente inciso final:

“Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el

Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.”.

2) Agrégase el siguiente artículo 76 bis:

“Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”.

3) Incorpórase, a continuación del artículo 152 quáter O, el siguiente epígrafe:

“Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado”

4) Agréganse, a continuación, los siguientes artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter:

“Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al

empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.”.

5) Reemplázase la denominación del Título II del Libro II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por la siguiente:

“De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

6) En el artículo 194:

a) Agréganse los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando el actual inciso primero a ser inciso tercero, y así sucesivamente:

“Artículo 194.- El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.”.

b) Reemplázase en el inciso primero, que ha pasado a ser inciso tercero, la frase inicial: “La protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”, por la siguiente: “La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

7) Agrégase, en el artículo 376, el siguiente inciso final:

“Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.”.

SE DESIGNÓ COMO INFORMANTE AL DIPUTADO SEÑOR DURAN, DON EDUARDO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 12 de diciembre de 2023.

Acordado en sesiones de fechas 22 y 29 de noviembre, y 11 y 12 de diciembre de 2023, bajo la Presidencia del diputado señor **Santana**, don Juan, y con asistencia de las diputadas señoras **Cicardini**,

doña Daniella, y **Ossandon**, doña Ximena, y de los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Hirsch**, don Tomás; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

Asistieron, asimismo, las diputadas señoras **González**, doña Marta; **Musante** doña Camila, (en reemplazo del diputado señor Ulloa, don Héctor), y **Tello**, doña Carolina, (en reemplazo del diputado señor Cuello, don Luis).

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión