



**HITOS LEGISLATIVOS: TRAMITACION “PROYECTO DE LEY
SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y
LABORAL”**

Mauricio Galaz Cantú
Comité Partido Socialista
Febrero 2024

Introducción

Como equipo de profesionales del Comité de Senadores del Partido Socialista hemos desarrollado especializaciones en el seguimiento de distintas comisiones legislativas.

Por ello, es que en este presente informe contiene un análisis de los principales hitos del proyecto que concilia la vida familiar, laboral y personal, complementando la normativa modificada el 26 de marzo de 2020, la ley N° 21.220 modificó el Código del Trabajo para posibilitar a los empleadores y trabajadores del sector privado, el trabajo a distancia y teletrabajo.

Con el proyecto sobre conciliación se estableció una regulación y protección para madres y cuidadoras de menores favoreciendo la empleabilidad de las mujeres.

El proyecto surge una moción de los senadores Gastón Saavedra, Yasna Provoste, Loreto Carvajal, Fabiola Campillai, Álvaro Elizalde, Karim Bianchi, Paulina Núñez, Iván Moreira y David Sandoval ingresada el 15 de junio, 2022.

Fue así como luego de insistentes gestiones el gobierno decidió enviar una moción consensuada con las distintas organizaciones comprometidas con sacar adelante esta ley.

De esta manera el 11 de julio, 2023, con firma del presidente Gabriel Boric, se ingresa por el Senado de la república, el mensaje que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo, “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, número de Boletín N° 16.092-13.

Luego de una tramitación más bien rápida el 20 de diciembre del 2023, el mensaje fue despachado del Congreso, siendo publicado en el Diario Oficial 29 de ese mismo mes. Su entrada en vigencia fue el lunes 29 de enero del 2024 y se estima que la modificación beneficiará a más de 360.000 trabajadores y trabajadoras del país.

Principales cambios que trae la ley

De esta forma se establece que pueden acceder a esta modalidad quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o estén a cargo del cuidado de una persona con discapacidad, en situación de dependencia severa, dependencia moderada sin importar la edad de quien se cuida. Estas labores de cuidados no pueden pagadas.

La modificación al Código del Trabajo establece los principios de “parentalidad positiva” tomando en cuenta el sano desarrollo de los hijos e hijas. El principio de “Corresponsabilidad Social”, asumiendo que la sociedad debe permitir y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y el principio de “Protección a la maternidad y paternidad”, promoviendo igualdad de oportunidades protegiendo la salud y bienestar de los niños y de sus padres.

En materia laboral según se reconocer el derecho a:

- **Hacer uso de su feriado legal, estableciendo que los cuidadores tendrán derecho “preferente” a solicitar el feriado legal durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación.**
- **Solicitar ajustes transitoriamente al sistema de turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal para cumplir con sus labores de cuidados.**
- **Se debe acreditar que son cuidadores de personas causantes del derecho, mediante certificados de nacimiento del niño o niña; de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad; o de registro de cuidador de una persona en situación de dependencia o severa.**

Hitos de la ley

- El 17 de Julio del 2023 se realiza Lanzamiento de mensaje “Sobre Conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (Teletrabajo)



(Registro propio)

Propuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal ingresó al Senado

Jornadas híbridas y modificación de turnos: los ejes del proyecto de teletrabajo para cuidado de menores

El empleo remoto se podría distribuir en partes de jornada diaria, durante algunos días o en semanas completas. El empleador tendrá 30 días para responder la propuesta del trabajador, dice la iniciativa.

de noticias

Nueva iniciativa de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que tuvo un primer trámite en la Cámara de Diputados, ingresó al Senado. El proyecto de ley del Gobierno sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la iniciativa ingresó al recinto del Senado.

La ministra del Trabajo, Antonia Orellana, dijo que el proyecto busca regular el teletrabajo y la flexibilidad de los turnos de jornada híbrida. Recordó que la propuesta recoge los planteamientos de la sociedad participativa y también organizaciones de la sociedad civil.

SALARES
Las modificaciones de jornada no tendrán como efecto la disminución de la remuneración.

académicos y representantes del sector privado y público. En el evento se presentó un estudio de impacto social de la iniciativa, que se realizó en colaboración con la Universidad de Chile y el Observatorio de la Juventud de la OIT. Asimismo, durante la presentación, se destacó que el estudio de impacto social es un instrumento que permite evaluar el impacto social de una ley antes de su promulgación, lo que permite identificar los beneficios y riesgos de una ley antes de su promulgación.

Horarios
Hay la ley que reduce de forma gradual la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, en el marco de la transición de la economía hacia la economía digital.

La OIT plantea que la reducción de la jornada laboral debe ser gradual y que se debe considerar el impacto social de la medida. La ministra Orellana dijo que espera que esta nueva iniciativa de ley permita regular el teletrabajo y la flexibilidad de los turnos de jornada híbrida. Recordó que la propuesta recoge los planteamientos de la sociedad participativa y también organizaciones de la sociedad civil.



Antonia Orellana, ministra del Trabajo, y otros funcionarios durante la presentación del proyecto de ley de teletrabajo y modificación de turnos.

“Este proyecto de ley que se ingresó al Congreso Nacional para su rápida discusión lo que busca es poder permitir el teletrabajo y el trabajo híbrido con seguridad laboral”.

ANTONIA ORELLANA
Ministra del Trabajo

La OIT plantea que la reducción de la jornada laboral debe ser gradual y que se debe considerar el impacto social de la medida. La ministra Orellana dijo que espera que esta nueva iniciativa de ley permita regular el teletrabajo y la flexibilidad de los turnos de jornada híbrida. Recordó que la propuesta recoge los planteamientos de la sociedad participativa y también organizaciones de la sociedad civil.

Modalidades
La iniciativa establece dos modalidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“Estamos muy expectantes de que esta nueva transversalidad entre la preparación de este proyecto de ley pueda verse también con una rápida tramitación en el Congreso”.

ANTONIA ORELLANA
Ministra del Trabajo

La OIT plantea que la reducción de la jornada laboral debe ser gradual y que se debe considerar el impacto social de la medida. La ministra Orellana dijo que espera que esta nueva iniciativa de ley permita regular el teletrabajo y la flexibilidad de los turnos de jornada híbrida. Recordó que la propuesta recoge los planteamientos de la sociedad participativa y también organizaciones de la sociedad civil.

Modalidades
La iniciativa establece dos modalidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

“Es un proyecto que involucra de regular horarios de trabajo, los horarios de los cuidadores y personas cuidadoras; sin embargo, deberá ser perfeccionado en el debate legislativo”.

FRANCISCA ZENAROSA
Ministra de Justicia

La OIT plantea que la reducción de la jornada laboral debe ser gradual y que se debe considerar el impacto social de la medida. La ministra Zenaarosa dijo que espera que esta nueva iniciativa de ley permita regular el teletrabajo y la flexibilidad de los turnos de jornada híbrida. Recordó que la propuesta recoge los planteamientos de la sociedad participativa y también organizaciones de la sociedad civil.

Modalidades
La iniciativa establece dos modalidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

(El Mercurio)

- En sesión de la Comisión de Trabajo del Senado, celebrada el 19 de julio de 2023 expusieron la ministra de la Mujer y equidad de género, Antonia Orellana y el Subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo entregando los antecedentes, fundamentos y contenidos de la ley.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Conciliación de vida familiar y laboral: Inician estudio del proyecto

La iniciativa en primer trámite, incorpora el derecho a jornadas híbridas para las y los trabajadores que desempeñan labores de cuidado. Durante la sesión senadores y senadoras solicitaron al Ejecutivo refundir el mensaje con las mociones relacionadas y realizaron diversas consultas sobre el alcance de la misma en el sector privado, pero también en el público, así como, los plazos de la normativa.

19 de julio de 2023



(Senado.cl)

Trabajo Cuidado

Inicia discusión del proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Comenzó su tramitación en la Comisión de Trabajo del Senado, y contó con la participación del subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, y la ministra de la Mujer, Antonia Orellana.

Paulina Ortega 13 JUL 2023 06:37 PM Tiempo de lectura: 2 minutos



(La Tercera)

- El 2 de agosto del 2023 la Comisión de Trabajo recibió audiencias de distintas organizaciones para que dieran su parecer sobre el proyecto. De esta manera expusieron:
 - Fundación Chile Mujeres
 - Agrupación nacional de empleados fiscales
 - Comunidad Yoquieroestar
 - Fundación Ronda
 - Fundación Maternidad y Vida

CARTAS

6,5%) respecto a 2017, como en la tasa general de pobreza en varias regiones respecto a 2020, es sin duda una gran noticia. Sin embargo, el escenario rural sigue siendo alarmante, representando el 83% del territorio nacional y mostrando un 80% más de pobreza multidimensional que el área urbana. El rezago en 11 de los 17 indicadores medidos por la Casen es preocupante, especialmente en educación, trabajo, seguridad social, vivienda y entorno. Es cierto que como país hemos avanzado en la reducción de brechas, pero no podemos permitirnos caer en la complacencia. Es necesario que el Estado y la sociedad trabajen en conjunto para dar visibilidad a la ruralidad y abordar sus necesidades de manera integral, cuando las mayores tasas de pobreza multidimensional se ven fuertemente en regiones con alto porcentaje de ruralidad, como Tarapacá (23,8%), Atacama (20,3%), La Araucanía (19,8%) y Los Lagos (19,7%). Esperamos que estos resultados sirvan de motivación para construir vínculos y trabajar de manera conjunta, de modo que la pobreza deje de ser una realidad dura e invisible a los ojos del Estado.

SEBASTIÁN SALINAS CLARO
FUNDADOR Y PRESIDENTE EJECUTIVO DE BALLOON LATAM

Conciliar vida laboral, familiar y personal: oportunidad país

Señor Director:
Como mujer cuidadora, deseo profundamente que el proyecto de Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal ingresado por el Ejecutivo sea aprobado de forma transversal y con amplio acuerdo, tal como fue en el caso de la Ley TEA o la de 40 horas, medidas que también promueven que las familias y, principalmente personas que realizan trabajos de cuidados no remunerados, complementen y desarrollen de mejor forma sus vidas.
El teletrabajo, que tras la pandemia se instaló

como una realidad, con esta nueva propuesta se transformaría en un derecho para todas las personas con responsabilidades de cuidado. Personalmente tengo la bendición de teletrabajar 4 de los 5 días laborales de la semana, porque de otra forma nunca hubiese podido regresar al mercado laboral del que me ausenté por más de 11 años por labores de cuidado de uno de mis hijos/as que es TEA. ¡Y pucha que me ha hecho bien en tantos sentidos el volver a sentirme productiva profesionalmente y también ser un aporte económico en mi hogar! Ya que en nuestro caso, mi marido era el que se llevaba este gran peso. Hago un llamado a los y las parlamentarias a que apoyen el proyecto de Ley, que comenzará a discutirse en la Comisión de Trabajo del Senado este miércoles 2 de agosto, ya que es fruto del diálogo de más de 160 organizaciones, y estamos convencidos que permitirá el ingreso y también mantenerse en el mercado laboral a muchos cuidadores(as) que sin esta alternativa difícilmente podrían ser parte.
Con esto, miles de personas contarán con una vida más plena, con el tiempo suficiente para valorarse a sí mismos, cuidar a sus seres queridos y mantenerse productivos, mejorando también su calidad de vida. No olvidemos que el trabajo es un derecho de todos, cuidadores(as) también.

GRACE SOTO DONOSO
COORDINADORA PROGRAMA PROTAGONISTAS DE FUNDACIÓN RONDA

Construcción: una salida más allá del financiamiento

Señor Director:
Flexibilizar el acceso al crédito a las empresas de la construcción fue uno de los llamados que hizo el ministro Carlos Montes durante un encuentro con la CFC. El compromiso del Gobierno de entregar 260 mil viviendas cada vez se ve más difícil de alcanzar en un escenario de contracción económica que ha afectado al rubro, debido al

(El Financiero, Carta al director de Grace Soto, representante de Fundación Ronda)

Esa misma sesión el proyecto fue sometido a su votación en General. Siendo aprobado por 3 votos a favor y 2 abstenciones.

- En sesión celebrada el 9 de agosto de 2023 fueron recibidos en audiencia representantes de los empleadores y al representante de la Organización Internacional del Trabajo en Chile.

- Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)
- Confederación Nacional de la micro, pequeña y mediana empresa de Chile (CONAPYME)
- Representante de la OIT en Chile

Un análisis al proyecto de ley de teletrabajo



El teletrabajo y trabajo a distancia están regulados en nuestro Código del Trabajo desde el año 2020, fechando los acuerdos entre las empresas y las personas en tiempos normales ante cualquier problema o necesidad. A su vez, también contempla una regulación específica en el artículo 216 bis en caso de contingencia, calamidad pública o una alerta sanitaria.

Por la pandemia, Ley 21.342 COVID-19 estableció en cierta medida, implementar teletrabajo para quienes tienen a su cuidado a un menor de edad, adulto mayor o personas con discapacidad, ley que dejó de estar vigente a finales de este mes cuando terminó la alerta, lo que ha motivado las organizaciones de la sociedad civil que demandan una nueva regulación para no ser excluidos en estos derechos.

Como respuesta, el Gobierno ingresó el proyecto de ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Boletín N° 10592-134, que regula el teletrabajo y a través, patrones y cuidadores de menores de 12 años de personas con discapacidad o discapacidad moderada, diferenciando tres modalidades de la relación comercial.

El primer al inciso de relación laboral, da a este grupo el derecho a teletrabajo o trabajo híbrido, lo que en la práctica exige un acuerdo entre ambos para su contratación.

El segundo, en relación laborales vigentes presentadas, les otorga el derecho a solicitar teletrabajo o el deber de la empresa de dar respuesta fundada dentro del plazo de 30 días, no responde o la respuesta es negativa, el proyecto facilita demandar ante la Inspección del Trabajo luego de 30 días.

El tercer momento, durante la relación laboral vigente cuando se ha acordado teletrabajo, otorga derechos solicitando modificaciones a la distribución pacífica de licencias o descansos o a distancia, mediante aviso por escrito con una anticipación mínima de 30 días, debiendo la empresa dar una respuesta dentro del mismo

plazo.

Esta solución a la cual finalmente optó el Ejecutivo es mejor y más moderada que el derecho unilateral al teletrabajo de cualquier naturaleza desistió, porque podrá haber sido un impacto en el funcionamiento de las mujeres, al ser ellas las principales demandantes de esta forma de adaptabilidad laboral. Sin embargo, necesariamente negociable, porque establece un derecho preferente de un grupo sobre el resto, excluyendo la igualdad ante la ley. Y también, hace el riesgo de generar la corrupción, para estar con los jueces o de los mismos grupos al cual se intentó prevenir.

Previamente al Ministerio del Trabajo Karimovic Irujo, al Subsecretario Giorgio Becarich y a la Comisión de Trabajo del Senado, una alternativa híbrida y no excluyente que establezca el derecho de las personas a solicitar teletrabajo u otra medida de adaptabilidad, con el deber de la empresa de responder dentro del plazo de 30 días, sin intervención de la Inspección del Trabajo ni del Tribunal.

La idea de escuchar a las otras organizaciones que participan ante la comisión, una alternativa intermedia a la cual podría recurrir el Ejecutivo o las senadores o senadoras, es establecer el deber de solicitar teletrabajo a madres, padres y cuidadores de niños y niñas con discapacidad (menores de 12 años) de personas con discapacidad con el deber de la empresa de dar respuesta en un plazo definido, mensurando la solicitud en la medida de sus posibilidades y de la naturaleza de las funciones.

Y es importante que la organización pueda evaluar este mismo proceso a otras personas que trabajan en ella.

A lo que se podría optar por una alternativa que favorece el teletrabajo de forma híbrida y a la vez reconoce la necesidad de apoyo a la maternidad y paternidad, que permita los acuerdos, que evita conflictos, y sobre todo, que no conculca más estímulos a la informalidad laboral femenina.

- Presidente ejecutiva ChileMujeres

18 ECONOMÍA
DIARIO FINANCIERO / JUNIO 19 DEL AÑO 2023

DF PERSONAS
REGISTRATE EN NEWS DF

buk Gestión de Personas

CPC lleva al Congreso sus críticas y reparos al proyecto de conciliación trabajo-familia del Gobierno

■ Desde la multigremial plantearon que la propuesta, tal como está hasta ahora, podría rigidizar las relaciones laborales, afectando, a la vez, la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo.

POR CAROLINA LOIN

Según avanzando en la comisión de Trabajo del Senado la tramitación del proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que hace unas semanas presentó el Ministerio del Trabajo.

Luego de haber apoyado en general la propuesta, la instancia liderada por la senadora Lissette Álvarez, está escuchando a diversas organizaciones sociales y civiles, quienes han ido a dar sus planteamientos en torno a la propuesta.

En este marco, la comisión optó ayer por escuchar las observaciones de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Si bien plantearon que comparten los objetivos de la propuesta, también hay puntos que los inquietan.

El encargado de llevar la voz de las empresas fue el gerente legal de la entidad, Pablo Bobic, quien opinó que el proyecto rigidiza las

relaciones laborales.

Otra mirada crítica apuntó a la idea que incluye el incentivo del Gobierno de modificar transitoriamente los turnos la distribución de la jornada diaria y semanal durante el período de vacaciones escolares de las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años.

Desde la multigremial, el proyecto no innova respecto de lo que la legislación vigente permite, pero al formalizar la solicitud del permiso, "lo rigidiza, obligando a registrar propuestas y estableciendo plazos máximos de respuesta".

No fue lo único cuestionado. De acuerdo con la planificadora por Bobic, que la propuesta también considere estántes el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, a que todo el parte de su jornada durante un semestre, pueda ser desarrollada bajo la modalidad

de trabajo a distancia o reteletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita, también generaría problemáticas.

A su juicio, la iniciativa legal se enfoca en las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado y, por tanto, en personas que ya están insertas en el mercado formal del trabajo, sin considerar a todas aquellas que requieren insertarse en ocupaciones formales. Algorque, desde su perspectiva, debiese ser un foco de acción.

Además, el proyecto no propone la "nada delimita de lo que las partes hoy pueden libremente convenir".

Sin embargo, al establecer obligaciones en materia de acreditaciones, procedimientos, modificaciones contractuales, registros y controles, "rigidiza la posibilidad de usar los beneficios que pretende promover".

Reducción de jornada

La flexibilidad de las organizaciones sindicales de poder acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones escolares, las personas trabajadoras cuidadoras de niños y niñas menores de 12 años puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante un número de días del período, fue un tema valorado por la CPC, siempre de igual

"Es importante evitar que el loable objetivo de la norma propuesta termine dificultando los acuerdos en las empresas"

PABLO BOBIC

El encargado de llevar la voz de las empresas fue el gerente legal de la entidad, Pablo Bobic.

multigremial plantearon observaciones.

Para Bobic, esta sí es una idea que puede aportar mayor adaptabilidad laboral. Sin embargo, como CPC consideran que sería positivo que también pudiera ser usada individualmente por el trabajador, "para estar a disposición de una gran cantidad de personas que no forman parte de ningún sindicato".

A modo de cierre, el representante de la CPC, señaló que si bien comparten el objetivo del proyecto, como sector creen importante estar que el mismo termine dificultando los acuerdos que ya se constatan en las empresas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. "A pesar aún, que se convierta en un factor de discriminación en contra de las mujeres que generalmente ejercen las labores de cuidado, producto del incremento de costos laborales".

La próxima semana la comisión seguirá con el análisis de la iniciativa legal impulsada desde el Gobierno.

(El Pulso)

(El Financiero)

- En una sesión realizada el 27 septiembre y ante la presencia del Subsecretario del Trabajo se realizó la votación en particular, despachando las distintas disposiciones a la sala del Senado.



(El Financiero)

Con cambios, se despachó a la Sala del Senado: Proyecto de conciliación familiar y laboral aplicaría a 364 mil trabajadores

La iniciativa busca que madres, padres y cuidadores puedan optar a flexibilidad horaria y de teletrabajo.

C. MURILLO-SAPINES

La comisión de Trabajo del Senado aprobó ayer de manera unánime el proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que busca, entre otras cosas, que los trabajadores asalarados que son madres, padres o cuidadores de una persona dependiente puedan trabajar total o parcialmente de manera remota, a sus funciones lo permitan. Con esta votación, despacharon el proyecto a la Sala del Senado.



El proyecto, que se encuentra en primer trámite, pasa ahora a la Sala del Senado.

Esta iniciativa había sido aprobada en general en agosto con tres votos a favor y dos abstenciones. El apoyo transversal de los senadores de la comisión ocurrió luego de que el Ejecutivo ingresara indicaciones al proyecto, las que fueron el resultado de un acuerdo con los partidos políticos y con organizaciones sociales, según dijeron a conocer en la comisión.

El cambio más relevante respecto de la idea original es que ahora solo el empleador es quien deberá ofrecer al trabajador toda o parte de su jornada semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia, en la medida en que sus funciones lo permitan.

Entre las principales modificaciones presentadas por el Ejecutivo está aquella que eleva la edad máxima que deben tener los hijos para que los trabajadores puedan acceder a los beneficios estipulados. Antes, la iniciativa contemplaba a madres y padres con hijos menores de 12 años, mientras que ahora será para menores de 14 años. Por otro lado, se mantiene que abarcará a asalarados que tengan a su cuidado una persona con dependencia moderada o severa.

En base a esta modificación, la Subsecretaría del Trabajo entregó una estimación de la cantidad de trabajadores que podrían ser sujetos de esta ley. Existen 2.347.880 asalarados que son madres o

padres de menores de 14 años o que son cuidadores de personas con dependencia. De ellos, el 25,9% podría realizar sus funciones de manera remota, por lo que serían 364.358 trabajadores a quienes beneficiaría esta iniciativa.

La presidenta de la Fundación Fondo, María José Escudero, comentó que "yo creo que hoy día es un milagro que esta comisión fuera unánime, pero esto habla de que Chile se puede poner de acuerdo en los casos que son realmente importantes".

La ministra de la Mujer, Antonia Orellana, destacó "el ánimo de acuerdo; el trabajo continuo que se ha hecho en varios sentidos respecto a este proyecto de ley que creemos que ha logrado encontrar un punto que lo hace viable, conservando distintos intereses que son muy relevantes".

El subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, valoró el avance del proyecto de ley y destacó que es un gran paso para "revertir la problemática de los cuidados que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras y, con ello, avanzar en corresponsabilidad social".

(El Mercurio)

- El 28 de septiembre se evacúe el informe de la Comisión de Trabajo y previsión social, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica el código del trabajo en relación "a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica a ser discutido en sala", sin normas de quorum y sin urgencia legislativa.
- El 14 de noviembre se aprueba en general y particular por la sala del Senado y queda listo para iniciar su discusión en la Cámara de Diputados y Diputadas.

Norma que permite el Teletrabajo avanza a la Cámara Baja

Durante el debate, en forma unánime, los congresistas hicieron ver la necesidad de que los trabajadores del sector público también puedan acceder a esta modalidad puesto que la iniciativa solo lo contempla para el ámbito privado.



15 noviembre, 2023
Senado aprueba proyecto de ley sobre conciliación de la vida laboral, familiar a personal

(El Mostrador)



(Senado.cl)

Trabajo Teletrabajo

Senado da luz verde al proyecto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

El proyecto pasará a su segundo trámite legislativo en la Cámara de Diputados. De pasar todas las instancias de discusión, la ley comenzará a regir 30 días después de su publicación en el Diario Oficial.

Paulina Ortega 14 NOV 2023 07:24 PM Tiempo de lectura: 2 minutos



Senado da luz verde al proyecto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

(La Tercera)

- El Segundo trámite constitucional comienza el 12 de diciembre 2023 en la comisión de trabajo de la Cámara con la exposición de la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, el Subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, organizaciones a favor del proyecto y la ANEF.

Mercado laboral Empleo

Comisión de Trabajo aprueba proyecto que concilia la vida personal, familiar y laboral

El proyecto fue visado por el Senado a mediados de noviembre, y la próxima semana será votado en la sala de la cámara baja, en su último trámite legislativo.

Sofía Aravena 13 DIC 2023 02:58 PM Tiempo de lectura: 1 minuto



(La Tercera)

Cámara: comenzó trámite de reajuste para el sector público

La Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputadas y Diputados comenzó el debate del proyecto de ley, iniciado en mensaje del Ejecutivo, respecto del proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público.

El proyecto de ley, en primer trámite constitucional, establece un reajuste general de remuneraciones del 4,3% efectivo, des-

de el 1 de diciembre de 2023. Dicho incremento salarial alcanzará a cerca de 850 mil trabajadores y trabajadoras.

A lo anterior se agrega un reajuste mayor de 4,8% para las remuneraciones mínimas de auxiliares, administrativos y técnicos. En igual porcentaje subirán los bonos y aguinaldos (navidad, fiestas patrias y otros).

El acuerdo suscrito también estableció una

agenda de trabajo para el fortalecimiento de la función pública, con un conjunto de mesas de trabajo de carácter transversal y sectorial para el año 2024. Entre ellas, se consideran mesas transversales de cuidado infantil, seguridad funcionaria, salud mental, 40 horas, teletrabajo, incentivo al retiro, equidad de género y trabajo decente.

A lo anterior se agregan mesas sectoriales de salud, asistentes de la educación, de universidades estatales, la mesa de funcionarios municipales y la de estructura de plantas de Junji, entre otras.

El mencionado acuerdo incluye un bono por término de negociación de \$200 mil para el tramo de ingresos más bajo y de \$100 mil para el tramo siguiente.



(Diario El Heraldo de Maule)

En dicha sesión el proyecto fue aprobado, en general y particular

- Finalmente, con fecha 20 de diciembre 2023 la Sala de la Cámara de Diputadas y Diputados conoce el informe del proyecto, siendo posteriormente Aprobado y Despachado para su promulgación.

MEGANOTICIAS

Lo último Portada Nacional Mundo Tendencias Deportes Dato Útil Mega Investiga Vida Señal Noticias

Nacional

Despachan a ley proyecto que amplía el derecho al teletrabajo

Por Javiera Rodríguez | Atón
20 dic. 2023 - 18:15 hrs.

¿Qué pasó?

La Cámara de Diputados aprobó y despachó a ley el proyecto impulsado por el Ejecutivo que busca la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, a través de la **ampliación del derecho al teletrabajo**.

La norma podrá comenzar a regir, **30 días después de que se efectúe su promulgación**.

(Meganoticias.cl)

T13 en vivo TELEVISIÓN

Lo último Chile Política Te Puede Servir Tendencias Mundo Reportajes T13 Negocios Emprendedores

NACIONAL

Será Ley: conciliación de la vida laboral-familiar, aprobado en la Cámara

Por: T13

21 DE DICIEMBRE DE 2023 - 07:12 HRS.

(T13.cl)

Sala de la Cámara de Diputados lo aprobó con 105 votos a favor y una abstención: Los cambios que trae el proyecto de conciliación familiar y laboral que fue despachado a ley

La iniciativa busca ofrecer flexibilidad horaria y jornadas de teletrabajo híbridas a madres, padres y cuidadores.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

66 Además de un artículo que se discutió en el debate anterior, el proyecto fue aprobado por el pleno de la Cámara de Diputados con 105 votos a favor y una abstención. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.



El pleno de la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que otorga el derecho al teletrabajo híbrido y completo a los trabajadores.

Derecho al teletrabajo o a jornadas híbridas

La nueva Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal otorga el derecho al teletrabajo híbrido y completo a los trabajadores. El texto establece que los trabajadores podrán optar por una modalidad de teletrabajo híbrido o por una modalidad de teletrabajo completo.

Ley no aplicará a funcionarios públicos

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

El artículo 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal establece que la ley no será aplicable a los funcionarios públicos.

EMOLTV Streaming y entrevistas: La programación de este lunes 19 de febrero

Conciliación laboral: Congreso despacha a ley proyecto que amplía el derecho al teletrabajo

El proyecto que busca la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar culminó su tramitación legislativa tras ser visado hoy por la Cámara de Diputados.

20 de Diciembre de 2023 | 13:50 | Redactado por Tomás Molina J., Emol



15

RECOMENDAMOS EN ECONOMÍA



“Lo pensó bien” con Rodrigo Matamala y Tobozer

(El Mercurio)

(Emol.com)

Temas: País | Trabajo

Cámara despachó a ley proyecto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Publicado: Miércoles, 20 de Diciembre de 2023 a las 17:56hrs. Autor: Cooperativa.cl

La iniciativa fue respaldada por 105 diputados y consagra el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo.



(Cooperativa.cl)

Será Ley: Cámara de Diputados aprueba proyecto de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El proyecto contó desde su arribo al Congreso con un apoyo transversal, y se sumó a otras iniciativas laborales que han sido aprobadas durante este año, como las 40 horas y el alza del salario mínimo.



(La Tercera)

Texto Promulgado

LEY NÚM. 21.645

MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en Mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República; en moción de los Honorables Senadores señoras Paulina Núñez Urrutia, Loreto Carvajal Ambiado y Yasna Provoste Campillay y señor David Sandoval Plaza; en moción de la Honorable Senadora señora Fabiola Campillai Rojas; en moción de los Honorables Senadores señor Gastón Saavedra Chandía, señoras Loreto Carvajal Ambiado y Paulina Núñez Urrutia y señor Iván Moreira Barros, y del exsenador señor Álvaro Elizalde Soto, y en moción del Honorable Senador señor Karim Bianchi Retamales,

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."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 22 de diciembre de 2023.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Mario Marcel Cullell, Ministro de Hacienda.- Antonia Orellana Guarello, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género. Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.737-B

Viernes 29 de Diciembre de 2023

Página 1 de 4

Normas Generales

CVE 2431183

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY NÚM. 21.645

MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley que tuvo su origen en Mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República; en moción de los Honorables Senadores señoras Paulina Núñez Urrutia, Loreto Carvajal Ambiado y Yasna Provoste Campillay y señor David Sandoval Plaza; en moción de la Honorable Senadora señora Fabiola Campillai Rojas; en moción de los Honorables Senadores señor Gastón Saavedra Chandía, señoras Loreto Carvajal Ambiado y Paulina Núñez Urrutia y señor Iván Moreira Barros, y del exsenador señor Álvaro Elizalde Soto, y en moción del Honorable Senador señor Karim Bianchi Retamales,

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,

(Diario Oficial, edición electrónica)