

Proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señoras Núñez, Carvajal y Provoste, y señores Bianchi y Saavedra, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la aplicación del trabajo a distancia o teletrabajo.

La ley N°21.645 que estableció el teletrabajo para trabajadores que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneración por dicha labor, logró que muchos cuidadores complementaran de mejor manera su vida, familiar laboral y personal y, en este sentido significó un avance sustantivo para el derecho laboral chileno y la sociedad toda.

El mensaje presidencial que fue refundido con las mociones presentadas por los Senadores Paulina Núñez Urrutia, Loreto Carvajal Ambiado, Yasna Provoste Campillay, David Sandoval Plaza, Fabiola Campillai Rojas, Gastón Saavedra Chandía, Iván Moreira Barros, Álvaro Elizalde Soto y Karim Bianchi Retamales, reconoce entre sus fundamentos que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado y que esta sobrecarga se reproduce por una discriminación social que repercute en el mundo del trabajo¹. En este sentido, el proyecto buscó en su minuto promover la igualdad promovida en los artículos 1 y 19 n°2 de la Constitución Política de la República y, en línea con los Convenios de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad y 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, además del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

La norma entregó respuestas a la ausencia de políticas y mecanismos que permitieran conciliar la vida familiar, personal y laboral para que las familias trabajadoras contarán con garantías efectivas de ejercer sus labores de cuidado sin afectar sus trabajos remunerados. Introdujo principios muy relevantes como el de parentalidad positiva que se refiere a un rol activo de ambos progenitores; la corresponsabilidad social que involucra en los cuidados al Estado, empresas y familia; la protección integral que no debe ser solo en el trabajo, sino también en la crianza y los cuidados prolongados².

Sin embargo, su implementación práctica ha evidenciado que se hace necesario reforzar el dialogo entre empleador y trabajador cuidador y, la norma en la operatividad para la plena materialización de estos principios, especialmente en lo referente a la protección efectiva

¹ Historia de la ley 21.654. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

² Artículo 194. DFL 1. Que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

de las personas cuidadoras y la igualdad en materia laboral entre cuidadores y no cuidadores. Lo anterior ha sido detectado mediante estudios de la Fundación Yo Quiero Estar, quienes señalan que la ausencia de fiscalización efectiva y de protocolos definidos en las empresas han llevado a que el derecho a la conciliación sea, en la práctica, una expectativa más que una garantía y nos han solicitado subsanar dichas deficiencias por medio de un proyecto de ley con el único fin de fortalecer la ley.

La Encuesta Pulso Femenino 2024 de la Fundación Yo Quiero Estar muestra una brecha significativa entre la norma y su implementación real, señala que un 83,1% de las encuestadas considera que las empresas adopten medidas de conciliación tendrán ventajas competitivas en el mercado laboral, pero, un 71%, cree que las empresas se resisten a implementarla, y un 89% declara que su empleador no ha comunicado la existencia ni aplicación de la ley, lo que revela la falta de compromiso institucional y la necesidad de una norma más fortalecida que impulse la conciliación y su cultura. En cuanto a la implementación de la ley en particular un 66% de las solicitudes de teletrabajo fueron rechazadas, solo un 9% aceptadas y un 12% derivadas en una alternativa. En un 6% no hubo respuesta, lo que vulnera el principio de certeza jurídica. Las principales razones de rechazo fueron: 35% la existencia de “modalidad híbrida general”, 29% presunta incompatibilidad de funciones o 27% exigencia de presencialidad sin justificación.

Un siguiente estudio del año 2025 sobre el costo invisible de ser madre de la misma Fundación arroja que las mujeres madres continúan siendo el grupo más afectado por falta de políticas de conciliación, a saber: un 73,5% declara haber sufrido discriminación por ser madres, un 82% considera que la maternidad ha afectado negativamente su desarrollo profesional, un 78% percibe que sus jefaturas o colegas las consideran menos comprometidas y un 92,3% estima que las políticas públicas y laborales chilenas no son adecuadas para apoyar a madres trabajadoras. En definitiva, estos indicadores refuerzan la urgencia de implementar una ley que se cumpla y que no sea meramente declarativa.

Entre las debilidades que logramos visibilizar en la aplicación y eficacia de la norma cabe mencionar lo relativo a la oferta del empleador para que el trabajador efectúe teletrabajo la cual hoy es posible realizar de manera oral o escrita por lo que en la práctica en algunas ocasiones no se ha efectuado y es finalmente el trabajador quien fuerza la oferta de su solicitud, además, ante la no realización hoy no existe multa y sabemos que sin sanción, no hay cumplimiento y sin cumplimiento la norma se vuelve declarativa, ahora bien, en cuanto a los plazos no se establecen como días corridos o hábiles por lo que en la práctica no existe un plazo fatal ni en la oferta, ni en la solicitud, ni en la respuesta, entre otros asuntos que en la operatividad cobran mucha relevancia.

En el informe denominado Radiografía. Mujeres en el Trabajo 2023 se realizó un levantamiento de datos a través de una encuesta online con foco en Chile, Colombia, Perú, México, donde se encuestaron a 1.623 mujeres, este arrojó datos tan relevantes como que las mujeres siguen teniendo más obstáculos para lograr un desarrollo profesional que las haga sentir satisfecha, de hecho, ellas interrumpen su carrera profesional por razones familiares (72%), mientras que los hombres por motivos de desarrollo profesional (35% por estudios) o personales (26%, por ocio y 11% para cuidar de su propia salud). Además, a medida que avanzan en su carrera profesional, las mujeres aumentan en mayor medida sus labores domésticas y de cuidado³. En consecuencia, la participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral no solo constituye una exigencia de justicia y equilibrio social, también constituye una condición necesaria para el desarrollo económico, y este estudio demuestra que aún persisten las brechas estructurales de género en ascensos, remuneraciones, cargas domésticas y reconocimiento profesional.

El Estado debe asumir un rol activo en la corrección de desigualdades mediante el fortalecimiento de la normativa. La Ley en comento fue un avance, pero, en su aplicación práctica a casi dos años de su implementación se han evidenciado debilidades en la protección de las personas cuidadoras y en la fiscalización de las obligaciones del empleador. Esta modificación busca reforzar la ley, ampliando su cobertura, clarificando deberes y garantizando una implementación real de la corresponsabilidad. El proyecto busca subsanar dichas deficiencias, fortaleciendo la aplicación práctica de la norma y asegurando su espíritu protector.

Por lo anteriormente expuesto, las señoras y señores Senadores que suscriben, vienen en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo único. - “Introdúzcanse las siguientes modificaciones al DFL 1. Que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) En el artículo 152 quáter 0 bis:

a) Para agregar en la parte final del inciso primero la siguiente frase: "La oferta realizada por el empleador a la persona trabajadora deberá constar por escrito. Si la oferta no se realiza en el plazo estipulado en la ley, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales”.

³ Gestión de Personas. Buk. Radiografía. Mujeres en el Trabajo Chile, México, Perú y Colombia.

2) En el artículo 152 quáter 0 ter, numeral 1:

- a) Para agregar al inciso primero la siguiente expresión "el tiempo de teletrabajo a solicitar, y en su caso," en la frase del inciso primero que señala "y formulando una propuesta en la que se contenga ..." la combinación fija de tiempos de trabajo presencial ..."
- b) Para reemplazar en el inciso segundo la frase: "El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes ..." por la siguiente: "El empleador deberá dar respuesta dentro de los siguientes quince días corridos".
- c) Para sustituir en el inciso segundo la expresión "en cuyo evento" por "en ambos casos".
- d) Para incorporar la expresión "para su ejecución" entre la frase "como en el caso de labores que requieran" y "que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo,".
- e) Para eliminar en el inciso segundo la expresión "o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores".
- f) Para agregar en la parte final del inciso tercero la siguiente expresión: "Será considerado un antecedente favorable el que la persona haya desempeñado sus funciones total o parcialmente, bajo modalidad conforme a las leyes N°21.220, N°21.342 y N°21.391, manteniendo la naturaleza y funciones propias de su cargo".
- g) Para agregar el siguiente inciso cuarto: "En caso de que la persona trabajadora reciba una respuesta negativa o una propuesta alternativa que no se ajuste a sus necesidades de conciliación, podrá presentar una apelación ante el empleador dentro del plazo de cinco días corridos contados desde la notificación de dicha respuesta. El empleador deberá pronunciarse por escrito dentro de los diez días corridos siguientes, pudiendo aceptar la solicitud formulada, mantener su rechazo o proponer una nueva alternativa. En todos los casos, la respuesta deberá cumplir con las exigencias de fundamentación y forma establecidas en el inciso segundo del presente artículo".
- h) Agréguese el siguiente inciso quinto: "En caso de transcurrir el plazo de quince días corridos señalado en el inciso segundo del presente artículo, o el plazo de diez

días corridos indicado en el inciso cuarto del presente artículo, sin que el empleador haya emitido respuesta escrita a la solicitud o apelación de la persona trabajadora, se entenderá que ésta ha sido aceptada por el empleador para todos los efectos legales, debiendo formalizarse dicha aceptación para todos los efectos legales".

- 3) En el artículo 152 quater 0 ter, numeral 3: Para un inciso segundo, con la siguiente frase "Dicho aviso deberá indicar claramente la circunstancia del numeral 1 por la que se deja sin efecto lo pactado, debiendo acreditarse la circunstancia que se invoca, pudiendo el trabajador apelar a dicha decisión ante su empleador, de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso cuarto del artículo anterior".
- 4) En el artículo 152 quater 0 ter, numeral 4: Para agregar la siguiente letra c): "Letra c) Que la duración del acuerdo o contrato será de carácter indefinido, salvo que la modalidad se haya pactado con motivo o por la duración de una circunstancia específica, en cuyo caso regirá hasta el término de la situación que la originó, debiendo dejarse constancia expresa de ello en el respectivo acuerdo".
- 5) Para agregar el siguiente numeral: "5.- Las obligaciones contenidas en el apartado de "Del Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que se desempeñan labores de cuidado no remunerado" deberán ser incorporadas por los empleadores en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para estos efectos, el empleador deberá realizar la incorporación dentro de los siguientes plazos, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley:

Micro y pequeñas empresas: dentro de dieciocho meses.

Medianas y grandes empresas: dentro del plazo de doce meses.

En todos los casos, el empleador deberá informar a la Dirección del Trabajo la actualización del reglamento y difundir internamente su contenido conforme a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo".