

Proyecto de ley, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, 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.

Santiago, 11 de julio de 2023

M E N S A J E N° 107-371

Honorable Senado de la República:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley que 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.

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DEL H.
SENADO**

I. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DE LEY

1. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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. Asimismo, la idea de que las mujeres son exclusivamente responsables de las labores del hogar y de cuidado está siendo abandonada y cuestionada por diversos

factores, entre estos, su inserción al mundo del trabajo remunerado, la redistribución de tareas domésticas y, por cierto, la equidad de género que busca propender a que todas y todos seamos tratados de la misma forma por medio de la igualdad de derechos y oportunidades.

No obstante, 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.

2. Brechas de género en la empleabilidad y en las labores de cuidado

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.

Esta situación se asocia a una sobrecarga de responsabilidades en las mujeres que reproduce una discriminación social, la que repercute en el mundo del trabajo, entre otros aspectos, en mayores dificultades para la inserción laboral, menores ingresos, mayor informalidad con ausencia de seguridad social o, en definitiva, la imposibilidad de desarrollar una carrera laboral estable.

A este respecto, la tasa de participación en el mercado laboral, según datos del Instituto Nacional de Estadística para

los trimestres enero-marzo de 2023, da cuenta que en el caso de los hombres alcanza el 71,4%, mientras que para las mujeres representa solamente un 51,1%, existiendo una brecha de un 20,3% en desmedro de estas últimas. Esto se suma a la realidad de las personas inactivas en el que las mujeres corresponden al 63,5% y los hombres el 36,5% para el periodo de noviembre 2022 a enero 2023.

Considerando lo anterior, se debe prevenir que esta realidad de las mujeres se experimenta de modo distinto, por un lado, 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.

3. Transformaciones en el mundo del trabajo postpandemia. La visión del teletrabajo y trabajo a distancia

La pandemia del COVID-19 generó una serie de transformaciones de diversa envergadura 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.

Ahora bien, 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, lo anterior bajo la garantía del debido resguardo de los derechos laborales tanto individuales como colectivos, así como la prevención especialmente de los riesgos psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras.

De esta forma, 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.

A modo de ejemplo, 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, sin embargo, si se considera además el surgimiento de modalidades de trabajo mixtas, como la combinación de trabajo en dependencias de la empresa y a distancia, se puede observar la existencia de alternativas que eviten la eventual invisibilización de las personas trabajadoras al interior de las empresas, favoreciendo el desarrollo de sus trayectorias laborales.

4 . El trabajo a distancia y teletrabajo en el contexto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Considerando lo expuesto deben tenerse presente elementos que permitan la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- La posibilidad de combinación de jornadas presenciales y a distancia que se configuren de acuerdo con las necesidades de cuidado de la persona trabajadora.

- Asegurar el derecho a la reversibilidad y el derecho a la desconexión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo, logrando resguardar el debido equilibrio entre vida personal, familiar y laboral, y adoptando medidas que permitan prevenir riesgos psicosociales en el trabajo.

- Incorporar medidas de promoción de la corresponsabilidad respecto de las personas trabajadoras, con el objetivo de avanzar culturalmente en la superación del actual estereotipo que sitúa exclusivamente en las mujeres la responsabilidad de las labores de cuidado.

- Reconocer derechos laborales que permitan a las personas trabajadoras contar con más herramientas para atender las contingencias propias de las labores de cuidado.

De esta forma, el teletrabajo y el trabajo a distancia, junto con otras medidas que se proponen en el presente proyecto de ley, 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.

5 . Participación de la sociedad civil

Con el objeto de recoger las visiones sobre las materias abordadas en el presente proyecto de ley, desde el 26 de septiembre de 2022 al 03 de enero de 2023 se realizó 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 del presente proyecto de ley que se somete a vuestro conocimiento.

6 . Mociones Parlamentarias

Adicionalmente a los fundamentos ya expuestos y las opiniones de la sociedad civil, fueron de vital importancia para el Gobierno que presido 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.

De esta forma, desde la legislatura N°370 a N°371, en el Senado, a través de los Boletines N° 16.014-13, N° 15.972-13, N° 15.809-13, N° 15.702-13, N° 15.113-13 y N° 15.106-13; las H. Senadoras Loreto Carvajal, María José Gatica, Isabel Allende, Paulina Núñez, Claudia Pascual, Fabiola Campillay, Yasna Provoste y H. Senadores Daniel Núñez, David Sandoval, Manuel José Ossandón, Matías Walker, Karim Bianchi, Gastón Saavedra, Iván Moreira, y el Ex H. Senador Álvaro Elizalde, presentaron iniciativas tendientes a regular la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, considerando especialmente las preocupaciones que plantearon organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, en las mismas legislaturas, la Cámara de Diputados fue expresión de estas inquietudes en los Boletines N° 16.013-13, N°15.966-13, N° 15.783-13, N°15.405-13, N°

15.361-13, N° 15.132-13, N°14.906-13 y N°13.886-13, en los cuales las H. Diputadas Viviana Delgado, Ana María Gazmuri, Claudia Mix, Helia Molina, Maite Orsini, Daniela Serrano, Gael Yeomans, Marta González, Camila Musante, Erika Olivera, Marcela Riquelme, Daniela Cicardini, Marlene Pérez, Carla Morales, Karen Medina, H. Ex Diputada Maya Fernández, y los H. Diputados Andrés Giordano, Gonzalo Winter, Félix Bugueño, Jaime Mulet, Rubén Oyarzo, Hernán Palma, Patricio Rosas, Álvaro Carter, Cristian Labbé, Renzo Trisotti, Alberto Undurraga, Andrés Longton, Frank Sauerbaum, Raúl Leiva, Eduardo Durán, Francisco Pulgar, Gaspar Rivas, Nelson Venegas y H. Ex Diputados Gonzalo Fuenzalida, Alejandro Santana y Francisco Eguiguren, presentaron mociones que buscan regular la situación de las personas cuidadoras en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo.

I. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

El presente proyecto se plantea en base a los siguientes contenidos y principios orientadores:

- 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

En el mismo sentido, bajo el entendido que el desarrollo laboral y las necesidades de cuidado deben propender a conciliarse armónicamente, es necesario asegurar medidas normativas que recojan los principios de parentalidad positiva; corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad, tratándose de aspectos que, por un lado, aseguran el sano desarrollo de los hijos e hijas y, en general, de cualquier persona dependiente; por otro, resguardan a las personas trabajadoras en su rol de padres o madres y, finalmente, promueven el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras considerando aspectos subjetivos como la maternidad y la paternidad.

Los principios de parentalidad positiva y la corresponsabilidad social han sido recogidos por organismos internacionales como la UNICEF y la OIT, siendo este proyecto de ley una oportunidad para que nuestro ordenamiento avance en estos tópicos relevantes para la vida de las personas trabajadoras.

En este mismo sentido, la OIT ha identificado la protección de la maternidad y la paternidad como parte derechos laborales fundamentales, los que han sido desarrollados hace décadas en nuestra realidad laboral y que requieren abordarse desde una visión integral, en la que se incluya la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Ámbito de aplicación de la norma relativa a las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerados

En el marco de la regulación existente en el Código del Trabajo, es importante avanzar en el reconocimiento de aquellas 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.

En ese sentido, la propuesta sometida a vuestra consideración define para efectos exclusivamente laborales qué se entenderá por persona trabajadora que ejerce labores de cuidado no remunerado, y establece los respectivos medios idóneos para su acreditación, reconociendo en este grupo específico la necesidad de adoptar acciones afirmativas que permitan una mejor protección laboral.

4 . Regulación de modalidad híbrida de jornada de trabajo para personas trabajadoras que desarrollan trabajos de cuidado no remunerado y la prevención de riesgos laborales

Considerando las opiniones de la sociedad civil, las diversas mociones parlamentarias presentadas a la fecha y las distintas fórmulas para atender las necesidades de cuidado, surge la propuesta de incorporar en el Capítulo IX del Título II del Libro I, del trabajo a distancia y teletrabajo, 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.

Adicionalmente, conforme a la legislación vigente, los empleadores tienen el deber de proteger la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, en consecuencia, se

encuentran obligados a identificar los riesgos laborales existentes con la intención de eliminarlos o mitigarlos, aspecto ya recogido en la Ley N°21.220, que regula el teletrabajo y trabajo a distancia. Dicha materia se encuentra actualmente regulada en el Decreto N°18 del 03 de julio de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, circunstancia que es relevada en el presente proyecto de ley en miras de prevenir y abordar eventuales riesgos psicosociales en el desarrollo del trabajo a distancia.

5. Otras medidas de conciliación

Adicionalmente se incorporan 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.

6. 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.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración el 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, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Agrégase los artículos 76 bis y ter, nuevos, del siguiente tenor:

“Artículo 76 bis.- Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años, tendrán derecho a solicitar al empleador o empleadora, que se les otorgue preferentemente, el ejercicio del feriado legal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario del año escolar respectivo.

Para el ejercicio del derecho establecido en el presente artículo, la persona trabajadora hará la solicitud con un mes de anticipación.”.

“Artículo 76 ter.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita, las personas trabajadoras señaladas en el artículo precedente tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de jornada diaria y semanal.

Para estos efectos, la persona trabajadora efectuará una propuesta al empleador con el objetivo que se pronuncie respecto de dicha circunstancia, el que deberá responder dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiéndose reclamar en caso de controversia o del incumplimiento de dicha obligación ante la Inspección del Trabajo respectiva.

La modificación transitoria deberá contar en el respectivo anexo de contrato y en ningún caso implicará una alteración en la prestación de servicios y en la remuneración de la persona trabajadora, salvo en el caso dispuesto en el inciso final del artículo 376 del presente Código.

Para el ejercicio del derecho establecido en el presente artículo, la persona trabajadora hará la solicitud con un mes de anticipación.

2) Agrégase, a continuación del artículo 152 quáter O, el Párrafo I, nuevo, siguiente:

"Párrafo I: Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado".

3) Agrégase los siguientes artículos 152 quáter P y 152 quáter Q, nuevos, del siguiente tenor, modificándose los artículos actuales y siguientes a 152 quáter R y S, y así sucesivamente:

"Artículo 152 quáter P. Las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, para efectos de este Código, tendrán derecho 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.

Se entiende que las personas trabajadoras desempeñan este tipo de labores para efectos de este Código, cuando tienen el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años, o tengan a su cargo el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad. Estas circunstancias deberán comprobarse, según corresponda, mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de estos o estas;

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, o a través del instrumento que lo reemplace, que de cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

Artículo 152 quáter Q. Las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo labores de cuidado referidas en el artículo anterior y ejerzan su derecho a desarrollar trabajo a distancia o teletrabajo se regirán por las siguientes normas especiales:

1) El empleador al inicio o durante la vigencia de la relación laboral deberá consignar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, además de las estipulaciones previstas en los artículos 10 y 152 quáter K, las siguientes cláusulas:

a) Identificar el trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter P que habilita el ejercicio del presente derecho.

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, a través de una combinación fija de tiempos destinados a cada modalidad de trabajo en la respectiva jornada, 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.

La combinación de la modalidad de los tiempos de trabajo se determinará conforme a las necesidades de la persona trabajadora a través de la propuesta que presente por escrito al empleador al momento de requerir el presente derecho.

En caso de que la persona trabajadora requiera realizar una modificación a la distribución pactada, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse en conformidad al procedimiento establecido en el numeral 3 del presente artículo.

2) En el caso de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las partes podrán acordar distribuir libremente el tiempo de trabajo en los horarios que mejor se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras, respetando los límites de la jornada diaria, semanal y el respectivo derecho a la desconexión. El empleador tendrá la obligación de implementar un mecanismo fidedigno de registro y control de la jornada de trabajo.

3) En el caso de las relaciones laborales vigentes, la persona trabajadora deberá presentar por escrito alguno de los instrumentos referidos en el artículo 152 quáter P del Código del Trabajo, debiendo el empleador dar respuesta fundada, dentro del plazo de treinta días, respecto a la posibilidad de prestar las funciones del contrato con una jornada que combine una modalidad de trabajo presencial y a distancia y, adicionalmente, sobre la pertinencia de la propuesta de combinación presentada por la persona trabajadora, debiendo ofrecer, en caso de negativa respecto de este último aspecto, una alternativa de combinación que se ajuste a la naturaleza de las funciones prestadas. En caso de incumplimiento de esta obligación o la negativa del empleador, la persona trabajadora podrá reclamar dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo respectiva, la que resolverá dentro del plazo de diez días respecto a la circunstancia de verificarse las condiciones establecidas en el presente artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

4) Considerando lo dispuesto en el artículo 152 quáter M y demás condiciones exigidas en el Reglamento al que hace referencia dicha disposición, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y evaluar especialmente eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar a la persona trabajadora.

5) Habiéndose ejercido el presente derecho por la persona trabajadora con posterioridad al inicio de la relación laboral, podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato, notificando por escrito al empleador dicha decisión con una anticipación mínima de treinta días. Cuando no

sea posible cumplir con el plazo referido, por caso fortuito o fuerza mayor, la persona trabajadora deberá informar al empleador dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que se tuvo conocimiento del hecho que motiva la necesidad de retornar a las condiciones originalmente pactadas con el objetivo de acordar un plazo menor de implementación, el que no podrá ser superior a 10 días. Sobre la comunicación anteriormente referida, la persona trabajadora deberá remitir copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

4) Reemplázase el nombre del Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar” por “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”.

5) Modifícase el artículo 194 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

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

“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 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.

Estos principios deberán considerarse especialmente en la regulación de la prestación de servicios presencial y en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Los empleadores 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 nuevo inciso cuarto el enunciado “La protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar” por la frase “La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

6) Agrégase un nuevo inciso final al artículo 376, del siguiente tenor:

“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 cuidadoras de niños y niñas menores de doce años 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.”.”.

Dios guarde a V.E,

GABRIEL BORIC FONT

Presidente de la República

MARIO MARCEL CULLELL

Ministro de Hacienda

JEANNETTE JARA ROMÁN

Ministra del Trabajo
y Previsión Social

ANTONIA ORELLANA GUARELLO

Ministra de la Mujer
y la Equidad de Género