



**VALPARAÍSO**, 01 de octubre de 2024

## **ACUERDO N° 29**

La Cámara de Diputados, en sesión 81° de fecha de hoy, ha prestado aprobación al siguiente

### **ACUERDO**

**S. E. EL  
PRESIDENTE DE  
LA REPÚBLICA** Considerando que:

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en una prioridad creciente en las sociedades modernas debido a las dificultades en aumento asociadas con las labores de cuidado. Este problema se acentúa especialmente para las mujeres, quienes en nuestro país asumen principal, y casi exclusivamente las tareas de crianza y cuidado, lo que profundiza el impacto de estas dificultades en sus vidas.

Actualmente, las mujeres, especialmente las madres, enfrentan numerosos desafíos en el mercado laboral. Estos desafíos incluyen obstáculos para acceder o reincorporarse al trabajo tras licencias maternales o el sacrificio de sus trayectorias profesionales debido a las dificultades asociadas. La dependencia económica resultante, la precarización de los empleos disponibles y la falta de apoyo en salud mental para las trabajadoras más empobrecidas, generan un impacto desproporcionado en las mujeres, configurando problemas críticos.

En respuesta a estas problemáticas, las políticas públicas están evolucionando para promover una mayor conciliación de la vida familiar, personal y laboral, avanzando hacia la equidad de género al desafiar la idea estereotipada de que solo las mujeres deben encargarse del hogar y de los cuidados. No obstante, persisten desafíos significativos. Muchas mujeres trabajadoras siguen manifestando que las garantías laborales actuales no son suficientes para equilibrar eficazmente sus responsabilidades de cuidado con sus empleos remunerados.

En este contexto, el Estado de Chile ha reconocido la importancia de integrar principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad en las normativas laborales. Estas medidas buscan asegurar el desarrollo saludable de las y los hijos y personas dependientes, proteger a las y los trabajadores en sus roles de padres y madres, y respetar sus derechos laborales.



La ley N° 21.645, publicada el 29 de diciembre de 2023, busca abordar algunos de estos aspectos mediante el establecimiento de mecanismos para conciliar la vida personal, familiar y laboral, con el objetivo de equilibrar las brechas de género en el mercado laboral chileno y apoyar a las mujeres con mayores niveles de informalidad y menores salarios en comparación con los hombres. Esta ley establece, bajo ciertas condiciones, la posibilidad de teletrabajo, entre otras medidas.

Sin embargo, aunque la ley ha supuesto un avance significativo, su aplicación se limita al sector privado, excluyendo al sector público. La Contraloría General de la República, en su Dictamen N° 443357 del 24 de enero de 2024, ha señalado que esta ley *“no resulta aplicable al sector público, ya que el contrato de teletrabajo es un contrato especial que requiere el acuerdo de voluntades de las partes empleadora y trabajadora, y las autoridades públicas no están facultadas para suscribirlo, salvo disposición expresa que lo autorice”*.

En este sentido, lo aplicable para el sector público es la ley N° 21.652, que prorroga, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, la facultad que tienen los jefes superiores de servicio de las subsecretarías y servicios públicos dependientes de los ministerios, para eximir del control horario de jornada de trabajo a ciertos trabajadores o trabajadoras. Esta ley establece que el número máximo de funcionarios afectados por esta facultad no podrá exceder del 20% de la dotación máxima de personal del servicio y que quienes se acojan a esta medida deberán realizar al menos tres jornadas presenciales a la semana.

El resultado es que aunque el sector público cuenta con la posibilidad de implementar el teletrabajo, esta se encuentra restringida por este límite máximo de dotación (20%) y por la obligación de realizar al menos tres jornadas presenciales a la semana. Además, persisten dificultades para las trabajadoras del sector, evidenciadas por la necesidad de pronunciamientos de diversos dictámenes de la Contraloría General de la República.

Así la legislación vigente, que permite la modalidad de tres días de trabajo presencial y dos días de teletrabajo, no ofrece la flexibilidad necesaria en función de la naturaleza del servicio. Esta normativa rígida no considera la diversidad de servicios que podrían beneficiarse de la implementación del teletrabajo en distintas modalidades.

Durante el presente año, trabajadoras y agrupaciones del sector público se han acercado tanto a la Comisión de Mujeres como a distintas diputadas, planteando problemas no resueltos relacionados con los límites establecidos en la ley de dotación y jornadas presenciales, la discrecionalidad en la asignación de “cupos de teletrabajo”, y la ausencia de



una ley que resuelva estos asuntos de manera definitiva sin depender de la interpretación de la autoridad administrativa.

Finalmente, queremos expresar que en lo que dice relación con la ampliación del teletrabajo esta situación resulta en un compromiso en el que aún falta por cumplir. Se percibe un problema de diseño y una falta de criterios únicos en la determinación de quienes pueden acceder a esta modalidad en el sector público, donde no priman las necesidades de las trabajadoras o cuidadores.

### **LA CÁMARA DE DIPUTADOS RESUELVE:**

Expresar a S. E. el Presidente de la República su profunda preocupación por la ineficacia de políticas públicas sobre el acceso de mujeres cuidadoras del Sector Público al teletrabajo pues las existentes no están facilitando esa modalidad laboral.

Lo que me corresponde poner en conocimiento de V.E.

Dios guarde a V.E.,

**ERIC AEDO JELDRES**  
Segundo Vicepresidente de la Cámara  
de Diputados

**JUAN PABLO GALLEGUILLOS  
JARA**  
Prosecretario accidental de la Cámara  
de Diputados