



**Boletín N° 16926-13**

**PROYECTO DE LEY**

**De los Honorables Senadores señoras Núñez, Carvajal y Órdenes, y señores Ossandón y Saavedra, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de conceder a los trabajadores un permiso laboral para otorgar cuidados paliativos a las personas que señala**

**FUNDAMENTOS:**

En el año 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) promovió el Programa de Cuidados Paliativos como parte del Programa de Control de Cáncer, siendo la primera mención oficial a esta terminología desde dicha agencia de Naciones Unidas.

A inicios del presente siglo, esta Organización proporcionó la siguiente definición de cuidados paliativos: “cuidado activo e integral de pacientes cuya enfermedad no responde a terapéuticas curativas. Su fundamento es el alivio del dolor y otros síntomas asociados y la consideración de los problemas psicológicos, sociales y espirituales. El objetivo es alcanzar la máxima calidad de vida posible para el paciente y su familia. Muchos aspectos de los cuidados paliativos son también aplicables en fases previas de la enfermedad conjuntamente con tratamientos específicos (ZULIA., 2020).”

Así las cosas, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) reconoce en su artículo 25 el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo la atención médica y los servicios sociales necesarios (Unidas, 1948). No hay mención expresa a los cuidados paliativos en los pactos y convenciones de Derechos Humanos de Naciones Unidas, sin embargo, los órganos de tratados creados en virtud de estos instrumentos internacionales sí los explicitan en el desarrollo de sus comentarios generales y observaciones finales (CUIDADO PALIATIVOS COMO UN DERECHO



HUMANO: UN NUEVO RETO PARA EL SIGLO XXI, 2020).

En otro orden de ideas, el derecho comparado revela que diversos países han implementado legislaciones que reconocen en el derecho de los trabajadores permisos remunerados por cuidados paliativos, por ejemplo, en España existe el “Permiso por cuidado de familiar enfermo” y recientemente, a través de la llamada ley de las familias se estableció un nuevo catálogo de permisos laborales y medidas de conciliación (BOE, 2023). En Estados Unidos, la Ley de Licencia Médica Familiar y por Motivos Médicos (FMLA) permite a los empleados tomar hasta doce semanas de licencia no remunerada al año para cuidar de un familiar con una enfermedad grave, incluyendo cuidados paliativos (SOCIETY, 2024).

Cabe destacar que, la implementación de este tipo de permisos en otros países ha demostrado ser beneficiosa tanto para los trabajadores como para sus familias, permitiendo que puedan brindar el apoyo necesario a sus seres queridos en momentos difíciles sin tener que preocuparse por la estabilidad económica. Asimismo, contribuye a fomentar un entorno laboral más humano y solidario.

En Chile, nuestra Constitución Política de la República establece el principio a la protección de la familia, reconociendo a ésta como el núcleo fundamental de la sociedad, garantizando su protección y promoviendo su desarrollo. En el mismo sentido, garantiza el derecho a la protección de la salud, tanto física como mental, de todas las personas y, establece el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación arbitraria y garantizando que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa. Además, la ley N°21.375, que consagra los cuidados paliativos y los derechos de las personas que padecen enfermedades terminales o graves, publicada el 21 de marzo de 2022, ha sido un gran paso en equidad e igualdad de acceso a cuidados paliativos más allá de patologías oncológicas.

Ahora bien, el Código del Trabajo contempla el derecho de licencias médicas remuneradas por enfermedad grave de niño menor de un año, por patología del



embarazo y el derecho a licencia prenatal y postnatal, entre otros (Trabajo, 2024) y; prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de estado civil, responsabilidades familiares u otros factores relacionados con la familia (Exteriores, 1998). No obstante, nuestra legislación no considera un permiso laboral para el cuidado de familiar que requiera cuidados paliativos o acompañamiento en un proceso de fin de vida que garantice una muerte digna lo que “supone vivir dignamente hasta el último momento. Ello requiere la consideración del ser humano hasta el momento de la muerte, el respeto a sus creencias y valores, así como su participación en la toma de decisiones mediante una relación cercana y sincera con el equipo asistencial. Se asocia el hecho de morir con dignidad, libre de estrés y sufrimiento. También hay que tener en cuenta otros factores humanos, como la presencia de los seres queridos y la creación de un entorno amable ”

Cabe destacar que, anualmente 40 millones de personas necesitan cuidados paliativos a nivel mundial, pero tan solo un 14% de ellas los reciben; esta necesidad crecerá, dado el envejecimiento de las poblaciones y el aumento de las enfermedades no transmisibles y otras enfermedades crónicas en el mundo entero.

En términos generales, se describen una amplia gama de enfermedades que requieren cuidados paliativos; la OMS señala que la mayoría de los adultos que los necesitan tienen enfermedades crónicas tales como enfermedades cardiovasculares (38,5%), cáncer (34%), enfermedades respiratorias crónicas (10,3%), sida (5,7%) y diabetes (4,6%). Muchas otras afecciones también requieren de asistencia paliativa; por ejemplo, insuficiencia renal, enfermedades hepáticas crónicas, esclerosis múltiple, enfermedad de Parkinson, enfermedades neurológicas progresivas, demencia, entre otras”.

Para mayor abundamiento, a continuación se exhiben las condiciones de salud y códigos CIE-10 utilizados en estimación de demanda de cuidados paliativos no oncológicos (extraído de informe metodológico “estimación de la población que requiere cuidados paliativos no oncológicos”), lo que es importante tener en cuenta,



con el fin de entender que son varias las condiciones de salud de pacientes que en su proceso terminal de vida requieren cuidados paliativos.

CONDICIÓN DE SALUD: CÓDIGO CIE - 10

Infección causada por VIH: B20-B24

Trastornos mentales orgánicos: F00-F04

Afecciones extrapiramidales y otras afecciones del movimiento; otras afecciones degenerativas del SNC. Afecciones desmielinizantes del SNC, epilepsia; parálisis cerebral y otros síndromes paralizantes (Enfermedad de Parkinson, Esclerosis múltiples, ELA, Enf Creutzfeld Jakob): G10, G12, G20 - G26, G30, G35 - G37, G90.3

Enfermedad reumática del corazón, cardiomiopatías e insuficiencia cardíaca (fiebre reumática e insuficiencia cardíaca (Fiebre reumática, Enfermedad hipertensiva del corazón, Cardiomiopatía, miocarditis, endocarditis): I00-I52, I60-I69

Enfermedad pulmonar crónica, enfermedad pulmonar debida a agentes externos, enfermedad pulmonar intersticial, EPOC, otras enfermedades del sistema respiratorio:

J06, J09, J10, J18, J20 - J22, J40 - J47, J60-J65

Insuficiencia renal: N17-N18, N28

Senilidad: R54

Enfermedad musculoesquelética: M00-97

En consecuencia, de acuerdo a nuestra Constitución Política de la República, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y textos normativos de otros países es dable reconocer que la familia es el soporte de los trabajadores y trabajadoras y por supuesto, de cualquier ser humano y es en este sentido que los cuidados paliativos proporcionados por un familiar pueden mejorar significativamente la calidad de vida del paciente y reducir su estrés emocional y de quien lo cuida, además, si un trabajador se siente apoyado por su empleador está comprobado que aumenta su productividad y motivación. A contrario sensu, la enfermedad de un familiar influye en la vida de todos quienes les rodean y forman parte del círculo más cercano. Influye en el estado de ánimo, en la vida cotidiana e incluso en el trabajo donde evidentemente la



productividad se ve mermada.

Por ello, es menester que Chile adopte medidas de esta índole y garantice el derecho de los trabajadores y trabajadoras de cuidar y acompañar a sus seres queridos en el final de sus vidas, promoviendo así una sociedad más justa y compasiva.

En atención a lo antes expuesto, los senadores y senadoras firmantes venimos en suscribir el sucesivo:

**PROYECTO DE LEY:**

ARTÍCULO ÚNICO.- Para incorporar un nuevo artículo 66 sexies al DFL 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

Los trabajadores de familiar en primer grado consanguíneo, cónyuge o conviviente civil con más de un año de servicio tendrán el derecho a solicitar un permiso para brindar cuidados paliativos por un máximo de treinta días. El permiso podrá ser utilizado de manera continua o fraccionada, según las necesidades del trabajador y la situación de la persona que requiere cuidados paliativos.

El trabajador deberá notificar a su empleador con la debida anticipación sobre la necesidad de hacer uso del permiso por cuidados paliativos, presentando la certificación médica que respalden los cuidados paliativos y documentos que acrediten el vínculo. Dicha comunicación deberá, además, ser notificada por cualquier medio a la Inspección del Trabajo respectiva.



El empleador no podrá discriminar ni tomar represalias contra el trabajador que haga uso de este permiso, debiendo garantizar su derecho a reincorporarse a sus labores una vez finalizado el periodo de permiso.



Este documento fue firmado electrónicamente, de acuerdo con la ley N° 19.799.

Nombre Carolina Arcil Campos

Cargo Oficial de Partes

Fecha firma 12-06-2024 10:33

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: ee26c4ee-e868-4284-8113-bf08686b0831 en <https://ofpartes.senado.cl/docinfo>