

PARGA
MONTES
VASSEUR

ENFOQUE LABORAL PMV

PROYECTO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

BOLETÍN 16092

DICIEMBRE 2023

Este Proyecto de Ley fue aprobado hoy por la Cámara de Diputados, faltando únicamente su publicación en el Diario Oficial y su vigencia comenzaría 30 días después de dicha publicación.

Las principales modificaciones realizadas por el proyecto, las cuales se encuentran orientadas en la materia por la Organización Internacional del Trabajo, son las siguientes:

- Regulación de modalidad híbrida de la jornada de trabajo.
- Nuevos derechos para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña.
- Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.
- Reconocimiento de nuevos principios.

I. REGULACIÓN DE MODALIDAD HÍBRIDA DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE DESARROLLAN TRABAJOS DE CUIDADO NO REMUNERADO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se incorpora al Código del Trabajo un nuevo párrafo que consagra el derecho de los trabajadores, que desarrollan labores de cuidado, a combinar modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo con funciones presenciales. Esto siempre que la naturaleza de las funciones lo permitan y bajo las condiciones establecidas en la normativa propuesta.

¿Para quién se encuentra previsto este beneficio?

Este beneficio (en el nuevo artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo) se deberá **ofrecer** a los trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos (se excluyen de este beneficio a los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados de la empresa):

- **Quienes 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, sin recibir remuneración por dicha actividad.** Esta circunstancia deberá acreditarse mediante el certificado de nacimiento que acredite la filiación, o la resolución judicial que otorga el cuidado personal o la inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia respectivo.
- **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.**

¿Cómo se realizará el proceso de solicitud?

- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, junto a los documentos que certifiquen que desarrolla trabajos de cuidado. A su vez, formular una propuesta que dé cuenta sobre la combinación fija de tiempo de trabajo presencial en el establecimiento y de los tiempos a distancia, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal.
- El empleador debe dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a la presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.
- En caso de acordar este tipo de modalidad de trabajo, **el empleador deberá consignar un documento anexo al contrato de trabajo.**

¿En qué casos puede negarse el empleador?

- Cuando la **naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, como sucede 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;
- 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.**

II. ADICIONALMENTE SE INCORPORAN NUEVOS DERECHOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA

- **Ejercicio preferente del feriado legal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar:** a personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores.

Para tales efectos, es necesario realizar una solicitud al empleador con a lo menos treinta días de anticipación, acompañado del certificado de nacimiento o la resolución judicial que otorgue el cuidado personal del niño o niña o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

- **La modificación transitoria de turnos y distribución de jornada en el periodo de vacaciones definida por el Ministerio de Educación, cuando la naturaleza de las funciones lo permita:** el trabajador o trabajadora, deberá presentar los documentos indicados en el número anterior, realizando una propuesta al empleador con a lo menos treinta días de anticipación. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a la presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, acreditando las circunstancias que lo justifican.

- **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.**

**PARGA
MONTES
VASSEUR**

Para más información, contactar

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl