

INFORMATIVO

Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo

Julio de 2023

Recientemente el Gobierno ingresó al Senado (1er. trámite) un Proyecto de Ley que introduce nuevos derechos para los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años y de personas en situación de dependencia severa o moderada, sin importar la edad, con el objeto de propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Principios que se incorporan al Código del Trabajo

Se modifica el art. 194 del CT, introduciendo los siguientes principios y obligaciones:

- 1) Parentalidad positiva: incluye las capacidades prácticas y funciones propias de los adultos y responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.
- 2) Corresponsabilidad social: 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.
- 3) Protección de la maternidad y paternidad.
- 4) Promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres buscando preservar la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores.

- 5) Empleadores deberán promover el equilibrio entre trabajo y vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión realizadas por el empleador o mutualidades.

Derecho a que se otorguen las vacaciones en forma preferente durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación (calendario año escolar)

Trabajador que tenga el cuidado personal de un menor de 12 años debe efectuar la solicitud de vacaciones con 1 mes de anticipación.

Derecho a que se modifique la jornada de trabajo durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación

Derecho a que se modifiquen turnos o jornada diaria o semanal, durante el período de vacaciones de los menores.

Trabajador debe efectuar, 1 mes antes del inicio de las vacaciones, una propuesta de modificación al empleador con el objetivo de que se pronuncie dentro de un plazo de 10 días, pudiendo reclamarse a la Inspección del Trabajo en caso de controversia.

La modificación deberá constar en un anexo y en ningún caso podrá alterarse la prestación de servicios, ni la remuneración del Trabajador.

Derecho a optar por la modalidad de teletrabajo

Trabajador que tenga el cuidado personal de un menor de 12 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad y sin recibir remuneración por dicha actividad, tendrá derecho a que todo 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.

Los trabajadores que opten por esta modalidad estarán sujetos a las siguientes reglas especiales:

- 1) Empleador debe consignar en el contrato de trabajo o anexo las siguientes cláusulas: (i) Identificar el trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de dicha calidad; (ii) La fórmula de combinación de trabajo presencial y a distancia, la cual deberá ser fija para cada una de las modalidades.
- 2) Se podrá acordar que el tiempo de trabajo presencial o a distancia sea determinado libremente por el trabajador, debiendo el empleador de implementar un mecanismo fidedigno de registro y control de la jornada.
- 3) Para las relaciones laborales vigentes, el trabajador deberá presentar alguno de los documentos que acredite su calidad para ejercer el derecho, junto a una propuesta por escrito al empleador de distribución de jornada presencial y a distancia. Por su parte el empleador deberá pronunciarse dentro de los 30 días sobre la posibilidad de la petición (trabajo presencial y remoto) y de la pertinencia de la propuesta de combinación presentada por el trabajador. En caso de negativa de la propuesta, el empleador deberá presentar una alternativa a la propuesta del trabajador que se ajuste a la naturaleza de las funciones. En caso de no recibir respuesta o no lograrse un acuerdo podrá el trabajador reclamar a la Inspección del Trabajo, que deberá resolver en 10 días. De esta resolución se puede recurrir a Tribunales.
- 4) Cuando no sea posible cumplir con el plazo por caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador deberá informar al empleador, dentro de las 48 horas siguientes a las que tuvo conocimiento del hecho que motiva la necesidad de

retornar, con el objetivo de acordar un plazo menor de implementación el que no podrá ser superior a 10 días.

- 5) El empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del puesto de trabajo a distancia y otorgar los equipos, herramientas y materiales necesarios para su desarrollo, poniendo especial énfasis en los riesgos psicosociales.
- 6) El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato notificando al empleador por escrito con 30 días de anticipación.

Cuando no sea posible cumplir con dicho plazo por caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador deberá informar al

Documentos para acreditar el cuidado personal o la condición de cuidador de una persona en situación de dependencia

- 1) Certificado de nacimiento del niño o niña.
- 2) Resolución judicial de un tribunal que otorgue el cuidado personal de estos o estas.
- 3) Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

Rol de los sindicatos

Las organizaciones sindicales podrán acordar con el empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, los trabajadores cuidadoras de niños y niñas menores de 12 años puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.