

Aprobación de proyecto de ley sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se ha aprobado en el Congreso una ley que fomenta la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Pronto, debería ser publicada y entrará en vigencia 30 días después.

Las principales reglas se dividen en tres materias: 1) Trabajo durante período de vacaciones; 2) Teletrabajo; y 3) Sensibilización de la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1) Uso de vacaciones

El nuevo inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, dispondrá que el feriado se concederá preferentemente durante el período de vacaciones escolares a las personas que:

- a) Tengan el cuidado personal de un niño o niña menor a 14 años, o
- b) De un adolescente menor a 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.

El o la trabajadora beneficiaria deberá solicitar el ejercicio de este derecho con mínimo 30 días de anticipación. La solicitud deberá incluir:

- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación, o
- b) Resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas, o
- c) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o
- d) Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5 de la Ley N° 20.379.

2) Cambio transitorio de la jornada durante el período de vacaciones

El nuevo artículo 76 bis del Código del Trabajo, establecerá que durante el período de vacaciones escolares el personal señalado en el punto anterior tendrá derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal. Esto, siempre y cuando la naturaleza de las funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

El o la trabajadora que desee ejercer este derecho deberá acompañar los documentos indicados previamente y efectuar una propuesta al empleador sobre la modificación transitoria. Se debe realizar esta propuesta con 30 días de anticipación.

El empleador debe responder en 10 días, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar las circunstancias que lo justifican.

Esta alteración transitoria debe pactarse por medio de un anexo al contrato de trabajo.

Por último, el nuevo artículo 376 del Código del Trabajo autorizará a que las organizaciones sindicales pacten con el empleador que el personal afiliado a ellos pueda solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante el período de vacaciones escolares, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado. Lo anterior, siempre que sean beneficiarias del derecho consagrado en el número anterior.

3) Teletrabajo para personas cuidadoras

El nuevo artículo 152 *quáter* O bis del Código del Trabajo dispondrá que la persona trabajadora que durante la relación laboral:

- a) Tenga el cuidado de un niño o niña menor a 14 años, o
- b) Tenga el cuidado personal de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada (sin importar la edad), y
- c) No reciba remuneración por esa labor.

El empleador deberá ofrecer que toda o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Esto debe acreditarse de la misma manera antes indicada.

Esta disposición no aplica a personas que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

El nuevo artículo 152 *quáter* O ter del Código del Trabajo regula cómo concretar este derecho:

- a) La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, junto a los documentos señalados precedentemente y formular una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y del tiempo laborado fuera de ella, siempre debiendo respetarse los límites de la jornada de trabajo.
- b) El empleador deberá dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una formula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este artículo entiende que existe esta incompatibilidad, cuando:

- a) Las labores de la personas requieran que esté presente en su puesto de trabajo.
- b) La persona trabaje en la atención presencial de público, o
- c) Sean requeridos para la realización de los servicios de otros trabajadores por necesidades organizativas.
- d) La persona trabaje en servicios de urgencia.
- e) La persona se desempeñe como guardia.
- f) No exista conectividad en el lugar donde se desarrollarán las labores o el organismo administrador de la Ley N° 16.774 estime que no existen garantías de seguridad.

El artículo señala que no podrán variarse las condiciones laborales, ni que el empleador pueda disponer que otros trabajadores cambien su turno o realicen horas extraordinarias (HHEE).

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá avisar con 30 días de anticipación. El empleador deberá responder según las mismas reglas indicadas precedentemente (15 días).

La persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originales de su contrato de trabajo, dando un preaviso de 30 días.

El empleador, si sobreviene alguna situación de las descritas previamente, también podrá dejar sin efecto el teletrabajo mediante preaviso de 30 días.

En un anexo al contrato de trabajo, se deberá dejar constancia de:

- a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado y el medio de acreditación de ser beneficiario o beneficiara del beneficio, o
- b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial y de teletrabajo.

Alerta Laboral



4) Sensibilización

Por último, el nuevo artículo 194 del Código del Trabajo establecerá que será obligación de los empleadores realizar 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 (SUSESO) entregará más regulaciones al respecto mediante una norma de carácter general.

Contáctenos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gabriel Halpern

Senior Manager

gabriel.halpern@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com