

**MINUTA SOBRE LEY QUE
MODIFICA NORMAS SOBRE LA PROTECCIÓN A LA
MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR Y REGULA
UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO,
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ¹**

La ley reconoce el trabajo de cuidados no remunerado que, sabemos, recae especialmente en mujeres trabajadoras, lo que responde a una legislación con perspectiva de género y la denominada “compatibilidad del trabajo y la vida familiar”, no obstante, aunque hace más fácil el desarrollo de las tareas de cuidado pues adopta la forma de un derecho exigible bajo ciertas circunstancias, lo cierto es que no modifica en ningún caso la situación desmejorada en la que se encuentra la mujer trabajadora en cuanto a distribución de tareas de cuidado, reconocimiento de su valor social y pago en dinero, sino que reproduce una situación que perjudica social y laboralmente a las mujeres.

Además, resulta problemático

La ley estrena el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.

¹ Ley N° 21.645 que “MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR” Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA”, publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://bcn.cl/3h9kc>

1. ¿Cuándo entra en vigor?

El 29 de enero de 2024.

2. Derecho a trabajar a distancia o teletrabajar

2.1. ¿A quiénes beneficia?

A trabajadoras/es que tengan a su cuidado (a) menores de catorce años, (b) a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, que no reciban remuneración por tal labor. ²

2.2. ¿Qué derecho establece?

Que toda la jornada o parte de ella, sea diaria o semanal, pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo.

2.3. ¿Hay excepciones?

Sí, no pueden hacer uso de este derecho los y las trabajadoras,

- Cuya “naturaleza” de su labor no permite trabajar a distancia o teletrabajar.
- Que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

2.4. ¿Qué debe hacer la persona trabajadora para ejercer su derecho?

Realizar un requerimiento por escrito al empleador,

- Acompañando certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé

² Para referirnos a trabajadoras y trabajadores en esta minuta usaremos el sustantivo “trabajadora”, pues la regla general es que ellas realicen tareas de cuidado.

- cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.³
- b) Que formule una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

3. Derecho preferente a gozar de feriado legal durante vacaciones escolares

3.1. ¿A quiénes beneficia?

A trabajadoras/es que tengan el cuidado personal de (a) menores de catorce años, o (b) adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

3.2. ¿Qué derecho establece?

El uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña o adolescente en la situación indicada en el número anterior (3.1.), por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Es decir, el o la trabajadora recibirá un trato preferente a la hora de tomar vacaciones, cuando él o la niña bajo su cuidado se encuentre en la situación descrita.

3.3. ¿Qué debe hacer la persona trabajadora para ejercer su derecho preferente a salir de vacaciones según el calendario escolar?

- c) Realizar una solicitud a su empleador.
- d) Presentar la solicitud con, al menos, treinta (30) días de anticipación al período de inicio de vacaciones escolares.

³ Revisar remisiones a las normas que establece el nuevo quáter O bis del Código del Trabajo, a través del enlace que conduce a la ley.

- e) Acompañar documento indicados en el punto 2.4. letra a), que corresponda según la situación de la persona que se cuida.⁴

4. Derecho a modificar la jornada de trabajo durante vacaciones escolares

4.1. ¿A quiénes beneficia?

A las personas trabajadoras que se encuentren en la situación indicada en el punto 3.1.

4.2. ¿Qué derecho establece?

A que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, durante las vacaciones escolares.

4.3. ¿Hay excepciones?

Sí, no pueden hacer uso de este derecho los y las trabajadoras,

- Cuya naturaleza de sus funciones no permita hacer uso del derecho.
- Cuando la empresa funcione en un horario que no sea compatible con el de las vacaciones escolares.

4.4. ¿Qué debe hacer la persona trabajadora para ejercer su derecho preferente a salir de vacaciones según el calendario escolar?

- a) Presentar una propuesta a su empleador
- b) Presentar la propuesta con, al menos, treinta (30) días de anticipación al período de inicio de vacaciones escolares.
- c) Acompañar documento indicados en el punto 2.4. letra a), que corresponda según la situación de la persona que se cuida.

4.5. ¿Qué debe hacer el empleador?

- a) Dar una respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.
- b) Dejar “constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún

⁴ Revisar remisiones a las normas que establece el nuevo inciso (párrafo) final del artículo 67 del Código del Trabajo, a través del enlace que conduce a la ley.

caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores."