

GOBIERNO PRESENTA PROYECTO DE LEY DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y TRABAJO

El día de hoy, 18 de julio, el Gobierno por intermedio de la Ministra del Trabajo y Previsión Social ingresó al H. Senado de la República el proyecto de ley Boletín N° 107-371 que tiene por objetivo adecuar las relaciones laborales para conciliar la vida personal, familiar y el trabajo, introduciendo modificaciones a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

El Proyecto de Ley presentado por el Gobierno tiene por objetivo reconocer determinados principios tales como parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad. Asimismo, otorga nuevos derechos para los padres y madres trabajadores, relacionados con preferencia en los períodos en que podrán hacer uso de su feriado legal, adaptabilidad de jornadas de trabajo y solicitud unilateral de modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

I. Modificaciones contractuales durante vacaciones escolares.

1. Los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años de edad tendrán derecho a solicitar al empleador que les otorgue preferentemente el ejercicio de su feriado legal durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, debiendo realizar esta solicitud con al menos un mes de anticipación.
2. Durante el período de vacaciones escolares, los trabajadores que tengan a su cuidado a un niño o niña menor de 12 años de edad tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de su jornada diaria y semanal, sin alterar sus remuneraciones, debiendo realizar una propuesta al empleador, quien deberá pronunciarse dentro de los 10 días siguientes. El trabajador podrá reclamar en caso de controversia o incumplimiento ante la Inspección del Trabajo.

II. Trabajo a distancia o teletrabajo para cuidadores no remunerados

Los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años, o tengan a su cargo el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y no reciban remuneración por dicha actividad, tendrán derecho a que todo o 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, caso en el cual, se deberán seguir las siguientes reglas respecto de quienes quieran ejercer este derecho:

1. En el contrato o anexo de contrato de trabajo se deberá identificar el trabajo de cuidado no remunerado del trabajador y el medio mediante el cual acredita tal circunstancia.
2. Deberá establecerse la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial y en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las cuales deberán ser fijas. Esta fórmula se determinará en conformidad a las necesidades del trabajador, debiendo presentar una propuesta por escrito al empleador. En caso de que el trabajador requiera modificar la distribución pactada, deberá dar aviso al empleador con una anticipación de al menos 30 días.

Las partes podrán acordar distribuir libremente el tiempo de trabajo en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del trabajador, respetando los límites de la jornada diaria, semanal y el respectivo derecho a la desconexión. El empleador tendrá la obligación de implementar un mecanismo fidedigno de registro y control de la jornada de trabajo.

3. En cuanto a aquellos que tengan una relación laboral vigente, para hacer uso de este derecho, deberán presentar al empleador alguno de los instrumentos que acrediten su calidad de cuidador, realizando una propuesta de alternativa de combinación de tiempos de trabajo presencial y en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. El empleador deberá responder en un plazo máximo de 30 días y, en caso de negativa sobre la propuesta de alternativa, deberá presentar una combinación que se ajuste a la naturaleza de las funciones prestadas. El trabajador podrá reclamar sobre la negativa o incumplimiento del empleador ante la Inspección del Trabajo.
4. Durante el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo, y especialmente, los eventuales riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en tales modalidades.
5. El trabajador que haya ejercido este derecho con posterioridad al inicio de la relación laboral podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas, notificando al empleador de esta decisión con una anticipación mínima de 30 días. Con todo, por caso fortuito o fuerza mayor, deberá informar al empleador de esta decisión dentro de las 48 horas siguientes a que tuvo conocimiento del hecho que motiva la necesidad de retornar a las condiciones pactadas, caso en el cual se deberá acordar el plazo en que se implementará, que no podrá ser superior a 10 días.

El Proyecto de Ley iniciará su tramitación durante las próximas semanas, por lo que habrá que estar atentos a los avances / modificaciones que reciba durante su tramitación legislativa.