

ALERTA LEGAL

NUEVO PERMISO DE TRABAJO PARA PADRES, MADRES O TUTORES DE MENORES DE EDAD QUE HAYAN SIDO DIAGNOSTICADOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)

El día 10 de marzo de 2023 ha sido publicada en el Diario Oficial la **Ley N° 21.545** que tiene por objeto promover la inclusión, atención integral y protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. La “**Ley TEA**” modifica el Código del Trabajo, estableciendo el nuevo artículo 66 quinquies que introduce un nuevo permiso de trabajo.

Este permiso de trabajo, aplicable para padres, madres o tutores de menores de edad diagnosticados con trastorno del espectro autista, los faculta para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor en los establecimientos educacionales en los que cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que los trabajadores destinen a la atención de estas emergencias deberá ser considerado como trabajado para todos los efectos legales y el empleador no podrá calificar esta salida como intempestiva e injustificada, o como fundamento de una investigación sumaria.

Por último, y a efectos de acceder a tal permiso, el trabajador que sea padre, madre o tutor legal de un menor diagnosticado con trastorno del espectro autista, deberá avisar a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto de la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal que se encuentra en tal situación. Este aviso debe darse solo una vez.

Con todo, lo anterior no implica que una vez que el trabajador retorne a su lugar de trabajo, no deba justificar su salida, ya sea mediante comunicaciones o certificados expedidos por el recinto educacional en que se de cuenta de haberse requerido la presencia del padre, madre o tutor legal.

Por lo anterior, de conocer que algún trabajador requerirá hacer uso de este permiso, recomendamos que se le informe que debe realizar el aviso respectivo en la Inspección del Trabajo.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE REFIERE A REQUISITOS DEL BONO COMPENSATORIO DE SALA CUNA

La Dirección del Trabajo (“DT”) continúa refiriéndose a los requisitos de procedencia y validez del monto del bono compensatorio, en aquellos casos en que el empleador, en casos específicos, sustituye la obligación de otorgar sala cuna para los hijos menores de dos años de sus trabajadoras por la entrega del referido beneficio pecuniariamente.

Así, mediante **Ordinario N° 283** del 28 de febrero de 2023, complementó su doctrina estableciendo que el monto del bono compensatorio debe ser equivalente a los gastos que provoquen la asistencia del menor en un establecimiento de sala cuna en el lugar en que funcione la empresa.

Conforme a la doctrina de la Dirección del Trabajo, la entrega de un bono compensatorio de sala cuna procedería cuando:

1. Las trabajadoras prestan servicios en un lugar en que no existen servicios de sala cuna autorizados por el Ministerio de educación.
2. Las trabajadoras prestan servicios en faenas mineras alejadas de centros urbanos y/o turnos nocturnos.
3. Se ha recomendado médicamente, y acreditado mediante el certificado médico respectivo, que el hijo o hija de la trabajadora no asista a una sala cuna.

En todos estos casos, el empleador podrá optar por otorgar un bono compensatorio de sala cuna, el que, entre otros requisitos, se encuentra que sea una asignación no imponible ni tributable, que se otorgue durante todos los períodos en que el trabajador no pueda hacerse cargo del menor, como, por ejemplo, durante licencias médicas, y que el monto cubra efectivamente el costo de la asistencia al menor a la sala cuna, sin requerir un aporte adicional por parte del trabajador.

CORTE SUPREMA SEÑALA PLAZO PARA DEMANDAR DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL

Con fecha 21 de febrero de 2023, la Corte Suprema¹ unificó el criterio de los juzgados con competencia laboral en relación con el inicio del plazo para demandar la existencia de una relación laboral.

En este sentido, la Corte Suprema se ha referido al caso en que se han prestado servicios civiles y, posteriormente han suscrito un contrato de trabajo. Así, ha indicado que el plazo para demandar la declaración de existencia de una relación laboral respecto de aquellos servicios civiles se cuenta desde el término de la relación laboral.

Lo anterior, fundamentado en que el artículo 510 del Código del Trabajo establece que “*Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles*”, debiendo computar este plazo desde el término de la relación laboral, por existir durante esta relación, una posición que impide o hace más difícil para el trabajador impetrar un procedimiento judicial contra su empleador.

En consecuencia, el trabajador podrá demandar la existencia de una relación laboral durante la prestación de los servicios civiles, dentro de la relación laboral posterior e incluso, hasta dos años contados desde la fecha de término del referido vínculo.

Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl

Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl

¹ Causa Rol N° 1994-2022, Corte Suprema.