Alerta Legal: Nuevas obligaciones para las empresas en materia de conciliación de trabajo y vida familiar

21 de diciembre de 2023 | Por Luis Parada *e* Ignacio Abogabir

Con fecha 20 de diciembre de 2023, el Congreso aprobó el proyecto de ley que tiene por objetivo crear herramientas para conciliar el trabajo y la vida familiar.

En las próximas semanas, una vez que entre en vigencia la Ley, las empresas tendrán las siguientes obligaciones:

I. Obligación de ofrecer teletrabajo

1. **Beneficiarios**: los cuidadores de niños menores de 14 años y/o de personas en situación de discapacidad o dependencia severa o moderada, tendrán derecho a que la empresa les ofrezca la posibilidad de teletrabajo total o parcial, en la medida que la naturaleza de sus funciones se lo permita.
2. **No aplica:** este derecho para las personas que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.
3. **Requerimiento:** el Cuidador deberá hacer una solicitud por escrito al empleador, presentando una propuesta que combine durante la jornada diaria o semanal, tiempos de trabajo presencial y tiempos de trabajo a distancia (fuera de la empresa).
4. **Respuesta:** el empleador deberá responder a la solicitud dentro de los 15 días siguientes: aceptándola, ofreciendo una

fórmula alternativa o rechazándola; basándose en alguna las siguientes razones:

i. Que por la naturaleza de las funciones del trabajador, no permite la modalidad de trabajo a distancia.
ii. Cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar a distancia en el que se desarrollarán las labores.
iii. Que el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales determine que dicho lugar no cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

5. **Modificaciones:** con posterioridad al acuerdo y por causa sobreviniente, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. También el empleador podrá volver a las condiciones originales, cuando concurra alguna de las causales de rechazo previamente señaladas.
6. **Anexo al contrato:** el acuerdo de modificación transitorio de las condiciones laborales debe formalizarse en un anexo al contrato de trabajo.
7. **Condiciones laborales:** estos acuerdos no pueden significar un cambio en las condiciones laborales de los Cuidadores ni, por otra parte, obligan a la empresa a buscar reemplazantes o les permite alterar las condiciones de horario o funciones de otros trabajadores.

II. Beneficios durante los períodos de vacaciones escolares

1. **Prioridad para uso de vacaciones anuales:** los Cuidadores deberán tener prioridad para hacer uso de su feriado anual durante el periodo de vacaciones escolares determinado por el Ministerio de Educación (**"Vacaciones Escolares"**).
2. **Derecho a modificación de turnos o distribución jornada diaria:** los Cuidadores tendrán derecho a que se modifiquen sus turnos o la distribución de su jornada diaria y semanal, durante las Vacaciones Escolares. Esto siempre que lo permita la naturaleza de sus funciones y la empresa funcione en un horario que sea compatible con esta solicitud.
3. **Uso del derecho:** el Cuidador debe proponer a la empresa el cambio en su jornada o turno con 30 días de antelación y el empleador deberá dar respuesta en el plazo de 10 días, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar el cambio, debiendo acreditar las circunstancias que lo justifican.
4. **Reducción de jornada:** se establece que los Sindicatos pueden acordar con su empleador, que durante las Vacaciones Escolares, los Cuidadores puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez que este haya finalizado.

Este proyecto de ley fue enviado al presidente de la República para su promulgación y entrará en vigencia 30 días después de su publicación en el Diario Oficial, la que se espera tenga lugar en los próximos días.

	Contacto: Para más información, por favor contactar a: Luis Parada Socio lparada@dlapiper.cl

** Este reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper Chile 2023.*