

## Área Laboral

El día 29 de diciembre se publicó la Ley N° 21.645 que modifica el Código del Trabajo estableciendo un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en ciertas condiciones que indica, finalizando así la tramitación del proyecto de ley para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Revisa acá los principales cambios que el proyecto de ley incorpora al Código del Trabajo y que entran plenamente en vigencia a partir del 28 de enero de 2024.

**Pablo Gutiérrez**



**Socio**  
Área laboral

**Luis Alberto Cruchaga**



**Socio**  
Área laboral

## **El objetivo principal de este proyecto es modificar el Título II del Libro II del Código del Trabajo: “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”**

El proyecto incorpora varias modificaciones al Código del Trabajo, con el objetivo de que las personas trabajadoras puedan compatibilizar de mejor manera sus obligaciones familiares y laborales.

1. A partir de la entrada en vigencia de la ley (28 de enero de 2024), el Título II del Libro II del Código del Trabajo pasará a llamarse “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.
2. La ley agregó un inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo, en el cual se establece que se concederá feriado preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar correspondiente, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones, debiendo acreditarse debidamente las circunstancias invocadas para hacer valer la preferencia frente a otros trabajadores de la empresa.
3. Se incorporó el artículo 76 bis, el cual permite que, durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67, tengan derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.
  - Para este efecto, el empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo.
  - Esta modificación en ningún caso implicará la alteración de la duración de la jornada semanal, la naturaleza de los servicios prestados y la remuneración del trabajador, ni que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.
  - El trabajador deberá efectuar una propuesta, acompañando los documentos que sustenten la petición, con 30 días de anticipación.

## **Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado**

4. Este proyecto agrega los artículos 152 quáter letra O bis y ter, en los que se establece que los empleadores deberán ofrecerles la posibilidad de que todo o parte de la jornada, diaria o semanal, se desarrolle en teletrabajo o trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, a las personas trabajadoras que tengan a su cuidado, de forma no remunerada a:
    - i. Niño o niña menores de 14 años; o
    - ii. Cualquier persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independiente de la edad de la persona que se cuida.
- Para acceder a este beneficio, la persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos exigidos por la ley, formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el lugar de prestación de los servicios, y de tiempo de trabajo fuera de él.
  - La distribución de los tiempos presenciales y a distancia deberá hacerse durante la jornada diaria o semanal, sin exceder los límites diarios y semanales de trabajo.
  - El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a la solicitud, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta. El rechazo del empleador se podrá fundar en:
    - i. La incompatibilidad de las funciones del trabajador con la modalidad de teletrabajo;
    - ii. La ausencia de condiciones de conectividad en el lugar en que se desarrollarán las labores; o
    - iii. En que el organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 haya determinado que el lugar no cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

## **Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado**

- En ningún caso el ejercicio de este derecho implicará una alteración de las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horario o funciones de otros trabajadores.
- Si la persona trabajadora necesitara modificar la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días. Aplica el mismo procedimiento antes detallado para la respuesta a esta solicitud.
- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le asiste al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias especificadas en la ley: labores que requieran la persona se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, atención presencial de público, necesidades organizativas, atención de servicios de urgencia, guardias y similares.
- El documento anexo al contrato de trabajo que deberán suscribir las partes, deberá contener:
  - i. La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de esta circunstancia;
  - ii. La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

## Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado

5. Se modifica el encabezado del artículo 194, incorporando los siguientes principios guía del Título II, los que deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo le reconoce al empleador:
  - a) La parentalidad positiva. No se define, pero la ley señala que *“incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas”*.
  - b) La corresponsabilidad social. La ley la caracteriza como comprensiva de *“la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado”*.
  - c) La protección a la maternidad y la paternidad. Nuevamente no se define este principio, pero la ley señala que el objetivo en su aplicación deberá ser *“preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras”*.
- Asimismo, la modificación del artículo 194 indica que los empleadores, directamente o a través de los organismos administradores del seguro de la ley 16,744, deberán tomar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado**

6. Finalmente, se modifica el artículo 376 del Código del Trabajo, incorporando dentro de los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares, la posibilidad de acordar con el empleador, mediante las organizaciones sindicales, la alteración de la jornada ordinaria durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, en los mismos términos que dispone la ley.

**Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.**

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

**Pablo Gutiérrez**  
[pgutierrez@bofillmir.cl](mailto:pgutierrez@bofillmir.cl)

**Luis Alberto Cruchaga**  
[lcruchaga@bofillmir.cl](mailto:lcruchaga@bofillmir.cl)

# BOFILL MIR

ABOGADOS

Te. +56 22757 7600

[www.bofillmir.cl](http://www.bofillmir.cl)

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,  
Las Condes | Santiago, Chile

