



**Senado de la República:**

**Presentación Comisión Trabajo y  
Previsión Social**

Agosto 2023

# Presentación

**01** Lo que establece el Código del Trabajo:  
1) Teletrabajo y trabajo a distancia: posibilidades de acuerdo.  
2) Deber de ofrecer teletrabajo en determinadas situaciones

**02** Ley COVID-19

**03** Proyecto de ley Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal

**04** Propuestas ChileMujeres

# 01. Lo que establece el Código del Trabajo

# Lo que establece el Código del Trabajo:

## 1) Teletrabajo y trabajo a distancia: posibilidades de acuerdo:

- El lugar de trabajo: la casa u otro lugar que la persona trabajadora elija libremente donde ejercer sus funciones.
- Teletrabajo parcial (o trabajo híbrido) o teletrabajo total.
- Trabajo híbrido, teletrabajar:
  - algunas horas al día.
  - algunos días de la semana.
  - algunas semanas al mes.
  - algunos períodos del año.
- Teletrabajar con jornada o exento de ella.
- El tipo de jornada: ordinaria o parcial con máximo 30 horas semanales.
- Cómo distribuir el horario de trabajo: de la forma que mejor se adapte a las necesidades personales.

# Lo que establece el Código del Trabajo:

## **2) Deber de ofrecer teletrabajo y trabajo a distancia en determinadas situaciones:**

artículo 206 bis del Código del Trabajo (por Ley N°21.391)

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa:

a) El empleador o empleadora deberá ofrecer la modalidad teletrabajo o trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permitan, al trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar. Lo mismo para personas que tenga bajo su cuidado personas con discapacidad. Sin reducción de remuneraciones.

b) Si la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador o empleadora deberá ofrecer al trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere. Sin reducción de remuneraciones.

## **02. Ley COVID-19**

## **Deber de implementar el teletrabajo o trabajo a distancia en Covid-19 (Ley 21.342 COVID-19, artículo 1)**

**Mientras persista la alerta sanitaria, el empleador o empleadora deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad, dentro de otras causales.**

**03. Proyecto de ley conciliación trabajo, familia y  
vida personal  
(Boletín N° 16092-13)  
Julio 2023**



# El proyecto de ley consagra:

- 1) El derecho de personas que tengan el cuidado personal de menores de 12 años a solicitar el ejercicio del feriado legal durante vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- 2) El derecho de personas que tengan el cuidado personal de menores de 12 años a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal. Siempre que la naturaleza de sus funciones lo permitan.
- 3) Organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador o empleadora que durante vacaciones, las personas trabajadoras cuidadoras de menores de 12 años puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período.

# El proyecto de ley consagra:

4) El derecho -de las personas que tienen labores de cuidado no remunerado de menores de 12 años o de personas con dependencia severa o moderada- al teletrabajo total o híbrido. Esto, cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan.

**a) Al convenir la relación laboral:**

El trabajador o trabajadora tendrá el derecho a teletrabajo total o híbrido.

**b) Relaciones laborales vigentes:**

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar teletrabajo total o trabajo híbrido mediante la presentación por escrito de los documentos que comprueben que tiene el cuidado personal de un menor de 12 años.

El empleador o empleadora debe dar respuesta fundada por escrito, dentro del plazo de 30 días, respecto de la posibilidad de prestar las funciones del contrato con una jornada que combine una modalidad de trabajo presencial y a distancia y, adicionalmente, sobre la pertinencia de la propuesta de combinación presentada por la persona trabajadora.

En caso de incumplimiento de esta obligación o de negativa del empleador, la persona trabajadora podrá reclamar dicha circunstancia ante la Inspección del Trabajo. De la resolución de dicha autoridad podrá recurrirse ante el Tribunal competente, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

**c) Derecho a solicitar modificaciones a la distribución pactada de tiempos presenciales o a distancia, durante la jornada diaria o semanal:**

Mediante aviso por escrito al empleador o empleadora, con una anticipación mínima de 30 días, debiendo la empresa dar una respuesta por escrito dentro de 30 días.

# El proyecto de ley consagra los siguientes principios:

- 1) Consagra el **principio de parentalidad positiva**, 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.
- 2) Consagra el **principio de corresponsabilidad social**, que comprende 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.
- 3) Consagra el **principio de la protección a la maternidad y paternidad**, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, buscando preservar la salud y bienestar de niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

## 04. Propuestas ChileMujeres

---

## 1) Ampliar el derecho a solicitar el teletrabajo u otra medida de adaptabilidad como un derecho inclusivo

Extender el derecho a solicitar teletrabajo u otra medida de adaptabilidad laboral a todas las personas de la organización y no sólo a personas con niñas y niños menores de 12 años, *porque cuando se entrega a un solo grupo el derecho, se puede estar en la práctica radicando el teletrabajo en sólo ese grupo, excluyendo al resto que tiene muchas posibilidades de acuerdos en la ley vigente, según las diversas necesidades personales y familiares.*

***“Las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito al empleador o empleadora teletrabajo o trabajo híbrido, u otra medida de adaptabilidad laboral, exponiendo por escrito sus necesidades familiares o personales. El empleador o empleadora deberá responder por escrito en un plazo de 30 días, debiendo en lo posible acoger la solicitud en la medida que la naturaleza de las funciones lo permitan”.***

Esta propuesta es concordante con los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares regulados en el art. 376 inciso 2º del Código de Trabajo, que señala:

***“Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador, quien deberá responder de igual forma en el plazo de 30 días...”.***

*Estos pactos sin embargo, al haber con la condición de negociación sindical en empresas con 30% o más de sindicalización, han tenido poca aplicación.*

*De acuerdo al último Anuario Estadístico de la DT (2021) hay 17 pactos de adaptabilidad registrados.*

**Esta propuesta favorece:**

- ***Que el teletrabajo o trabajo a distancia, no sólo se establezca de una manera igualitaria a todas las personas de la organización, como por ejemplo 2 días teletrabajo y 3 presencial, sino que busque formas alternativas de acuerdos frente a necesidades determinadas, como por ejemplo, presencial en las mañanas y teletrabajo en las tardes cuando se cierran los establecimientos de cuidado y educacionales.***
- ***Que haya un procedimiento igualitario y un mismo criterio en toda la organización, no dejándolo al arbitrio de distintas jefaturas.***
- ***Que la iniciativa la puedan tener las personas, radicando en ellas en derecho a solicitar. Esto no impide que la empresas pueda acordar y sugerir determinadas modalidades de teletrabajo.***

2) Que no se señale expresamente en la ley la posibilidad de que en caso de negativa de la empresa, la persona podrá recurrir a la Inspección del Trabajo o al Tribunal competente, ya que puede desincentivar los acuerdos y la contratación.

3) No limitar el derecho de acordar la reducción de jornada durante vacaciones escolares cuando se tiene hijas o hijos menores de 12 años, sino extenderlo a madres y padres y cuidadores de niños, niñas y adolescentes en toda la edad escolar. Y no limitarlo a la negociación sindical, sino extenderlo a la negociación individual:

Esto, en cuanto no sólo las niñas y niños menores de 12 años necesitan la presencia de padres y madres, afectando el cierre de colegios y escuelas en períodos de vacaciones no solo a las mujeres con hijos en esas edades.

No todas las personas trabajan en empresas con sindicatos (*sólo el 16,7%*), lo que genera desigualdad ante la ley.

*“Asimismo, las y los trabajadores y las organizaciones sindicales, podrán acordar con su empleador o empleadora que, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras cuidadoras de niños, niñas y adolescentes en edad escolar puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado”.*

4) Que el derecho preferente al ejercicio del feriado legal durante el período de vacaciones escolares se extienda a padres y madres de niños, niñas y adolescentes en edad escolar y no solo a padres y madres de menores de 12 años como establece el proyecto de ley.

# Hablemos

[Chilemujeres.cl](http://Chilemujeres.cl)