

PARGA
MONTES
VASSEUR

LABORALES

ENFOQUE LABORAL PMV

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AGOSTO 2023

Con fecha 11 de julio se ingresó el proyecto de ley denominado “Conciliación de la Vida personal, Familiar y laboral” (Boletín 16.092-13) que regula de manera permanente una serie de beneficios y/o derechos entregados en el periodo de alerta sanitaria a trabajadores que ejercen labores de cuidado no remunerado, principalmente a personas responsables del cuidado de menores de 12 años, adultos mayores o personas con discapacidad.

Aunque se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado, este proyecto tiene un apoyo transversal y el Gobierno lo está impulsando para que sea aprobado durante el mes de agosto atendido el término de la alerta sanitaria (la que no sería renovada por el Ejecutivo), por lo que resulta oportuno conocerlo para su debida implementación.

¿Qué principios buscan incluirse en el Código del Trabajo?

1. Parentalidad positiva: Capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijas e hijos.
2. Corresponsabilidad social: 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. Protección a la Maternidad y a la Paternidad: Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

¿Qué debemos entender por trabajador que ejerce labores de cuidado no remunerado?

El proyecto incluye una definición en el art. 152 quáter P: *“Se entiende que las personas trabajadoras desempeñan este tipo de labores para efectos de este Código, cuando tienen 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, sin recibir remuneración por dicha actividad”.*

¿Cómo se acredita tal calidad?

Con el correspondiente certificado de afiliación respecto al niño o documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social que dé cuenta de su calidad de cuidador.

¿Hay obligaciones formales para el empleador en caso de contratación de una persona que ejerce labores de cuidado no remunerado?

Si, además de los requisitos que se exigen para el contrato de trabajo, deberá identificarse el trabajo no remunerado y la forma como se acredita. También deberá indicar la forma de combinación de trabajo presencial y telemático y realizar la matriz de riesgos del lugar de teletrabajo.

¿A qué derechos pueden optar “los trabajadores que ejercen labores de cuidado no remunerado” en general?

1. Derecho a que su jornada sea desarrollada en todo o parte de manera telemática o híbrida, en la medida que sus funciones lo permitan.
2. Derecho a retracto de las modificaciones horarias, volviendo al régimen habitual si así lo solicita el trabajador con 30 días de anticipación.

¿A qué pueden optar “los trabajadores que ejercen labores de cuidado no remunerado” de menores de 12 años?

1. Derecho a solicitar que se les otorgue preferentemente el ejercicio del feriado legal durante el periodo de vacaciones definido por el Mineduc (lo que deberá ser solicitado con un mes de anticipación).

2. Derecho a solicitar una modificación transitoria de turnos o de distribución de jornada durante las vacaciones determinadas por el Mineduc, esto se materializa a través de una propuesta del trabajador al empleador con 30 días de anticipación. En caso de desacuerdo se puede reclamar a la Inspección del Trabajo que tendrá 10 días para resolver. Dicha resolución es reclamable en los Tribunales.

El sindicato podrá pactar con el empleador una reducción transitoria para los cuidadores de niños menores de 12 años cuando estos últimos se encuentren de vacaciones.

PARGA
MONTES
VASSEUR

Para más información, contactar

Sebastián Parga M | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl