



CIRCULAR N° 2024 – 004 /

CONCEPCIÓN, 01 de marzo de 2024.

DE : DIRECTORA DE PERSONAL

A :
- RECTOR
- VICERRECTORAS Y VICERRECTOR
- DIRECTORA GENERAL DEL CAMPUS LOS ÁNGELES
- DIRECTOR GENERAL DEL CAMPUS CHILLÁN
- DIRECTORES Y DIRECTORAS
- DECANOS Y DECANAS
- VICEDECANOS Y VICEDECANAS
- JEFATURAS ADMINISTRATIVAS

Ref.: Ley 21.645 Modifica el Código del Trabajo en materia de “Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

El 29 de diciembre del año 2023 se publicó la Ley 21.645, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”¹ y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. La citada ley entró en vigencia 30 días después de su publicación, resultando indispensable socializar su contenido con la comunidad universitaria.

Nuestra Institución, alineada con el propósito de promover herramientas que favorezcan el adecuado equilibrio trabajo-vida privada y, en particular, aquellas que permitan el ejercicio de los deberes de cuidado y la corresponsabilidad, cumple con poner en vuestro conocimiento las principales modificaciones introducidas por la ley en comento.

1. Oportunidad para conceder feriado legal respecto de ciertas personas (artículo 67 del Código del Trabajo)

La normativa en comento incorpora un inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo, señalando que el feriado legal se concederá, por sobre otros trabajadores que no reúnan los requisitos de la norma, preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- Un niño o niña menor de 14 años o
- Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

¹ A partir de la modificación legal el citado Título se denomina “De la protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Nuestra Universidad opera, como regla general, en base a un feriado anual de cinco semanas, distribuidos en dos periodos de receso que coincidan, con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, por lo que, por regla muy general, la normativa en comento se encuentra satisfecha.

No obstante lo anterior, para aquellos casos en que el feriado legal se desarrolle en periodos distintos a los periodos de receso especialmente decretados al efecto, se deberá tener en consideración la prioridad que se otorga a las personas trabajadoras cuidadoras en los términos antes indicados, para cuyo efecto:

- La persona trabajadora deberá realizar la solicitud, al menos, con 30 días de anticipación.
- Acreditar el cuidado personal del/la menor o la calidad de cuidador según corresponda.

2. Derecho a modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada durante periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación (artículo 76 bis del Código del Trabajo)

La Ley 21.645 incorpora un nuevo artículo 76 bis al Código del Trabajo, de acuerdo con el cual, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67, esto es, aquellas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán derecho a solicitar que se modifique transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Las exigencias para hacer efectivo este beneficio son las siguientes:

- La solicitud debe efectuarse con, al menos 30 días de anticipación, efectuando una propuesta al empleador.
- El beneficio deberá hacerse valer acompañando los documentos que den cuenta que el trabajador o trabajadora tiene el cuidado personal del menor o la calidad de cuidador según corresponda.
- El empleador debe dar respuesta dentro de los 10 días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

La nueva norma legal refiere expresamente que, en ningún caso, la modificación transitoria implicará alteración de la duración de la jornada semanal, de la naturaleza de los servicios prestados o de la remuneración de la persona trabajadora; ni que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

3. Derecho a trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado (artículo 152 quáter O bis y 152 quáter O ter)

Como es de vuestro conocimiento, con motivo de la alerta sanitaria por la pandemia por Covid-19, se publicaron una serie de leyes que permitían pactar trabajo a distancia o teletrabajo.

La primera de ellas y que implicó una modificación permanente al Código del Trabajo, fue la Ley 21.220 que incorporó al citado cuerpo legal la regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo; para, posteriormente, emitirse diversas leyes que establecían hipótesis específicas para acceder a teletrabajo, entre ellas, los deberes de cuidado y cuya vigencia quedó supeditada a la alerta sanitaria, expirando, conjuntamente, con la vigencia de dicha alerta.

La Ley 21.645, recientemente publicada, incorpora al Código del Trabajo, de manera permanente, **el deber del empleador de ofrecer a los trabajadores y trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.**

Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

En lo relativo a esta modificación y tal como ocurrió con las leyes que establecían la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia en contexto de retorno seguro, será la naturaleza de las funciones lo que definirá la procedencia, finalmente, del pacto de teletrabajo o trabajo a distancia con los trabajadores y trabajadoras.

En relación a esta temática, considerando que es la que genera mayor número de requerimientos, se ha actualizado el procedimiento de que disponía la Universidad al efecto, el que se encuentra disponible en la página web de la Dirección de Personal, dirper.udec.cl, y se adjunta a la presente Circular.

Esperando que la presente información resulte de utilidad, facilite el desarrollo de los procesos y se corresponda con la debida promoción de herramientas de conciliación y corresponsabilidad, le saluda muy atentamente,




CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA
DIRECTORA DE PERSONAL