

PROYECTO DE LEY SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL

Con fecha 20 de diciembre se aprobó en el Congreso el proyecto de ley sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral que establece lo siguiente:

1. El feriado anual se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

2. Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el punto (1), tendrán derecho a que se modifique transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Para esto, la persona trabajadora efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una forma alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

3. El empleador deberá ofrecer a las persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importa la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal



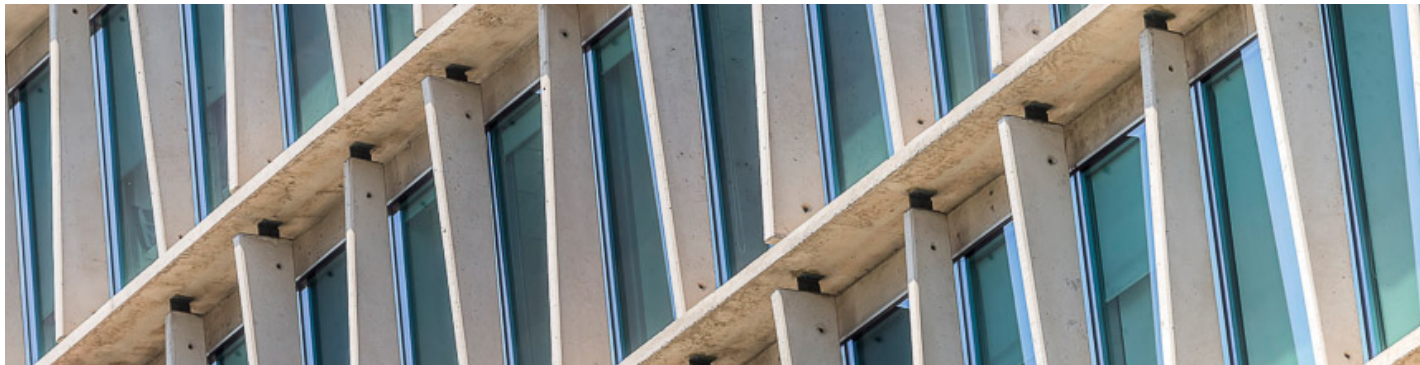
CONTACTO:
CAMILO CORTÉS
Socio

ccortes@corteszamora.cl
www.corteszamora.cl



CONTACTO:
LEONARDO VILLARROEL
Asociado

lvillarroel@corteszamora.cl
www.corteszamora.cl



pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que sus funciones lo permitan.

Esto no aplicará a los trabajadores que tengan poder de representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Una vez hecho el requerimiento por escrito por parte del trabajador, el empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

4. La ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

