



# **MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA POSIBILITAR EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DEL TRABAJADOR ENCARGADO DEL CUIDADO PERSONAL DE NIÑOS O NIÑAS MENORES DE 12 AÑOS CUANDO LA AUTORIDAD DECRETE ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE POR CAUSA DE UNA EPIDEMIA O ENFERMEDAD CONTAGIOSA**

## **I. FUNDAMENTOS**

- No podemos negar que el desarrollo de nuestras acciones cotidianas y nuestro comportamiento, en el último tiempo, han ido cambiando o más bien, se han ido adaptando a circunstancias que ciertamente no son comunes a nosotros, ya que, hemos debido profundizar y perfeccionar nuestras medidas de higiene, tomar distancia y resguardo hasta de nuestros propios seres queridos, a fin de protegerlos y a su vez protegernos a nosotros mismos con motivo de la aparición del virus Sars-Cov2.
- Sin duda, aquel virus ha llevado a que gobiernos a nivel planetario desarrollen múltiples acciones con el propósito de hacerle frente y frenar su propagación en la población, por medio de la implementación de subsidios para que los trabajadores no deban concurrir a sus puestos de empleo o simplemente la profundización



de medidas vinculadas al trabajo a distancia o teletrabajo, estableciendo crédito directo a las empresas que no han podido realizar funciones producto del confinamiento establecido por la autoridad, entre otras acciones; pero, teniendo a la vista las consideraciones tanto sanitarias como económicas que ha provocado el virus.

- En ese orden de ideas, nos encontramos con que ante la rápida propagación del virus SARSCoV2 y la patología que este ocasiona, el COVID – 19, autoridades y expertos coinciden en que la prevención es uno de los elementos más importantes a la hora de contener brotes y sus sucesivos rebrotes tras periodos de aislamiento<sup>1</sup>. Siendo una de las medidas más efectivas permanecer en nuestro hogar resguardados, razón por la cual, se ha visto fortalecido en algunos países el teletrabajo<sup>2</sup>, el cual puede traer aparejado el cuidado de los niños, producto que sus clases se encuentran suspendidas debido al cierre de escuelas, jardines infantiles o salas cunas.
- Para el caso de nuestro país, si bien se trata de una situación completamente novedosa, ya existe un camino trasado respecto al trabajo a distancia, ya que con la publicación de la Ley N°21.220, la cual “Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, se vino a incorporar una serie de reglas para regular el desarrollo de las labores mediante este mecanismo. Así, se establece que el trabajo a distancia es *“aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su*

---

<sup>1</sup> Un caso conocido es el de Finlandia, que tras tener varias semanas sin casos y tras proceder al desconfinamiento, decidió a mediados de agosto, volver a implementar el teletrabajo a modo de frenar a expansión del virus. Véase: LA VANGUARDIA. Finlandia recomienda el uso de mascarillas y la vuelta al teletrabajo, 13 de agosto 2020, disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20200813/482801858959/finlandia-recomienda-el-uso-de-mascarillas-y-la-vuelta-al-teletrabajo.html> [última revisión el 15 de septiembre 2020]

<sup>22</sup> BISHOP, Katie. Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa, BBC, 02 de julio 2020, disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051> [última revisión el 15 de septiembre 2020]



*domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa*<sup>3</sup>, así como a su vez, se entenderá como *“teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”*<sup>4</sup>.

- La mencionada ley, también vino a establecer las reglas de entendimiento entre empleado y empleador respecto a las características que debe contemplar el contrato de trabajo<sup>5</sup> (el cual se dará en un marco de acuerdo entre las partes), la entrega de equipos para el desarrollo de la actividad y quién asume los costos del funcionamiento en dependencias distintas a la laboral<sup>6</sup>, entre otras materias.
- Así las cosas, en el último tiempo y con el propósito de dar protección tanto al trabajador como a la propia familia de este, – principalmente de los menores de edad que se encuentren a su cuidado – el Gobierno ha efectuado modificaciones al Código del Trabajo en la línea de establecer una licencia médica preventiva parental a causa del COVID-19 para aquellas trabajadoras o trabajadores que hayan hecho uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo en el tiempo que establece la ley, como también, para aquellos padres trabajadores que se encuentren fuera del mencionado escenario, se estableció el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de

---

<sup>3</sup> Art. 152 quáter G del Código del Trabajo.

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> Art. 152 quáter K del Código del Trabajo.

<sup>6</sup> Art. 152 quáter L del Código del Trabajo.



cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013<sup>7</sup>.

- Posteriormente, por medio de la publicación de la Ley N° 21.260, se hizo extensivo los periodos de licencia por enfermedad de niño menor de un año con el fin de que la madre y su hijo no se vean expuestos innecesariamente al virus, sumado, además, que, por medio de la misma ley, se estableció la obligatoriedad por parte del empleador a destinar a trabajadoras embarazadas a funciones de trabajo a distancia o teletrabajo según la naturaleza de sus funciones.
- Sin más, de lo anterior se puede desprender que mediante las actuales modificaciones que se han efectuado al Código del Trabajo, bajo el actual contexto COVID-19, se ha resguardado la seguridad sanitaria de los trabajadores, principalmente mujeres, como también la salud de los niños y niñas menores de 7 años, quedando un espectro amplio de aquella población sin protección.
- Ahora bien, una de las críticas inmediatas que se ha efectuado a la profundización del teletrabajo, es que la obtención de mayor flexibilidad horaria, como también la oportunidad de tener un mayor tiempo con la familia, contrasta con la realidad que muestran algunas encuestas o estudios que establecen que el 56% de las mujeres encuestadas siente estar trabajando más que en tiempos normales de oficina, a lo cual, en el caso de los hombres llega a un 36%<sup>8</sup>, sumado a *“que las mujeres ocupan 3.390 horas al año en*

---

<sup>7</sup> Ley N° 21.247 que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

<sup>8</sup> EL MOSTRADOR. 46% más de carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja, 20 de abril del 2020, disponible en: <https://www.elmostrador.cl/braga/2020/04/20/46-mas-de-carga-laboral-con-teletrabajo-92-de-las-mujeres-debe-cocinar-y-limpiar-mientras-teletrabaja/> [última revisión el 16 de septiembre 2020]



*cuidados de niños de 0 a 14 años, mientras que los hombres solo 1.190*<sup>9</sup>. Razón por la cual, es que en el presente proyecto de ley ha querido establecer que esta situación sea para el trabajador – ya sea hombre o mujer – que se encuentre al cuidado de un niño o niña menor de 12 años, con el propósito de resguardar la seguridad sanitaria de los trabajadores y de los niños que han quedado fuera de la cobertura de las leyes mencionadas con anterioridad, pero sobre todo en un marco de comprensión del cuidado de los niños y niñas en la esfera de la responsabilidad parental y la crianza individual.

- El proyecto tiene como objeto establecer una modificación en el Código del Trabajo, específicamente en su Capítulo IX, del Título II del Libro I del Código del Trabajo, a modo que el empleador, bajo la dictación del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, ofrezca al trabajador o trabajadora que se encuentre al cuidado de un niño o niña menor de 12 años, realizar sus funciones mediante trabajo a distancia o teletrabajo.

Por lo anterior, venimos en proponer el siguiente:

---

<sup>9</sup> OSSANDÓN, Camila. La trampa del teletrabajo para las mujeres que son mamá, Diario La Tercera, 03 de abril 2020, disponible en: <https://www.latercera.com/paula/dificultades-teletrabajo-ninos-maternidad-cuarentena/> [última revisión el 16 de septiembre 2020]



## PROYECTO DE LEY

**“Artículo único.-** Incorpórase al Capítulo IX del Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, el siguiente artículo 152 quáter P nuevo:

*“Artículo 152 quáter P.- Decretado estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador o trabajadora encargado del cuidado personal de un menor de 12 años de edad, por el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones del trabajador no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, en acuerdo con este y sin reducir sus remuneraciones, lo destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora.*

*Cuando el cuidado personal fuere compartido, el trabajador o trabajadora que acceda a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en los términos del inciso anterior, deberá contar con el consentimiento escrito de aquel con quien comparta dicho cuidado, no pudiendo este último acceder a dicho beneficio.".”.*

**GONZALO FUENZALIDA FIGUEROA**

Diputado de la República



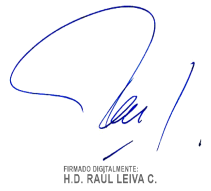
  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GONZALO FUENZALIDA F.


  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. FRANK SAUERBAUM M.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. MAYA FERNÁNDEZ A.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ALEJANDRO SANTANA T.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ERIKA OLIVERA D.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RAÚL LEIVA C.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ANDRÉS LONGTON H.

  
FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. FRANCISCO EGUIGUREN C.

