Dirección de Personal
Universidad de Concepción

C I R C U L A R 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 coindicen, 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, <u>y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible</u>, 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; <u>ni que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores</u>.

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,

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
Dirección de Personal
CHILE

CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA
DIRECTORA DE PERSONAL

1. **OBJETIVO:**

El presente procedimiento tiene como propósito disponer de una metodología para que las trabajadoras y trabajadores de la Universidad de Concepción, en su calidad de cuidadoras y cuidadores (labores de cuidado no remunerado) presenten solicitud para pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y sea evaluada para aprobación por la Universidad.

2. **ALCANCE:**

Este procedimiento aplica a trabajadoras y trabajadores de la Universidad con contrato de trabajo vigente, que tengan 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.

3. REQUISITOS:

1. Es un requisito esencial para pactar la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo que la función que cumple el trabajador o trabajadora admita la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Se entenderá que la naturaleza de las funciones es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, no sólo cuando el servicio a cumplir a través de las funciones de la persona sea posible, sino que, además, no se vea afectado en su calidad o sustancia.
2. En cuanto a este último punto, debe hacerse especial mención a las labores académicas, por cuanto el servicio de educación que se entrega a los estudiantes debe ser cumplido no sólo en tiempo, sino en la forma acordada; debiendo tenerse presente lo señalado por los Ministerios de Salud y de Educación en forma conjunta, en orden a que "*las clases virtuales no logran reemplazar por completo la experiencia de aprendizaje cuando esta ha sido diseñada para ser impartida de manera presencial*"[1].

4. **DEFINICIONES:**

- **Trabajo a distancia:** Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

- **Teletrabajo:** Se denominará 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.

[1] "Recomendaciones de actuación para la realización de actividades presenciales en instituciones de educación superior en el contexto del COVID-19", julio de 2021.

5. **PROCEDIMIENTO:**

5.1. De la solicitud:

La persona trabajadora que desempeñe labores de cuidado no remunerado y considere que su función es compatible con la modalidad de trabajo a distancia podrá presentar la solicitud para pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sea total o parcial, a través de su Jefatura Directa, completando y presentando los anexos: "Formulario de Solicitud trabajador" y "Autoevaluación de Condiciones"; este último, no obstante, sólo cuando corresponda, esto es, cuando se acuerde que el trabajador prestará servicios desde su domicilio o en otro lugar específicamente determinado, no así cuando se acuerde que trabajará desde el lugar en que el trabajador libremente determine.

A la solicitud se deberá adjuntar la documentación que acredite la condición de cuidador o cuidadora, esto es: certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda[2].

En el caso del personal académico, atendido lo instruido por la autoridad competente en relación a la docencia directa y atención de alumnos, la modalidad sólo podrá pactarse de manera parcial y en la medida que se encuentre previamente validada la declaración de funciones (formulario Funciones UdeC) y la declaración de compromiso institucional (formulario Otras Instituciones)[3] correspondientes, garantizándose la realización de clases presenciales y atención de alumnos/as de manera presencial.

5.2. De la evaluación de la solicitud por parte del Organismo/Facultad:

La Jefatura Directa, deberá presentar a la Autoridad del Organismo un informe de la solicitud y evaluación de la adecuación de las funciones a la modalidad presentada por el trabajador/a, concluyendo en forma preliminar si la modalidad es compatible con las funciones del cargo, el tipo de jornada en la cual el trabajador pasaría a desempeñarse: la misma jornada en que se estaba desempeñando, jornada de distribución libre o bien exclusión de limitación de jornada, y en estos dos últimos casos, cuál sería el período de desconexión a garantizar, de al menos doce horas continuas. Además de los métodos de verificación o control de cumplimiento de objetivos, e

[2] Art. 152 quáter O bis, Código del Trabajo.
[3] Este procedimiento no aplica respecto del personal académico que declare prestación de servicios en otras Instituciones de Educación Superior.

indicar si requerirá disponer de equipamiento o herramientas de trabajo adicionales, todo en un plazo no superior de 5 días hábiles desde la presentación. En el evento de solicitarse el trabajo a distancia en modalidad parcial, deberá señalarse los tiempos que se destinarán a una y otra modalidad, y alternativas de distribución en su caso.

La Autoridad Responsable del Organismo resolverá con los antecedentes o solicitando otros que considere pertinente, en un plazo no superior a 2 días hábiles de presentado el informe de la Jefatura Directa, si aprueba o no la solicitud.

5.3. Del análisis de la Dirección de Personal:

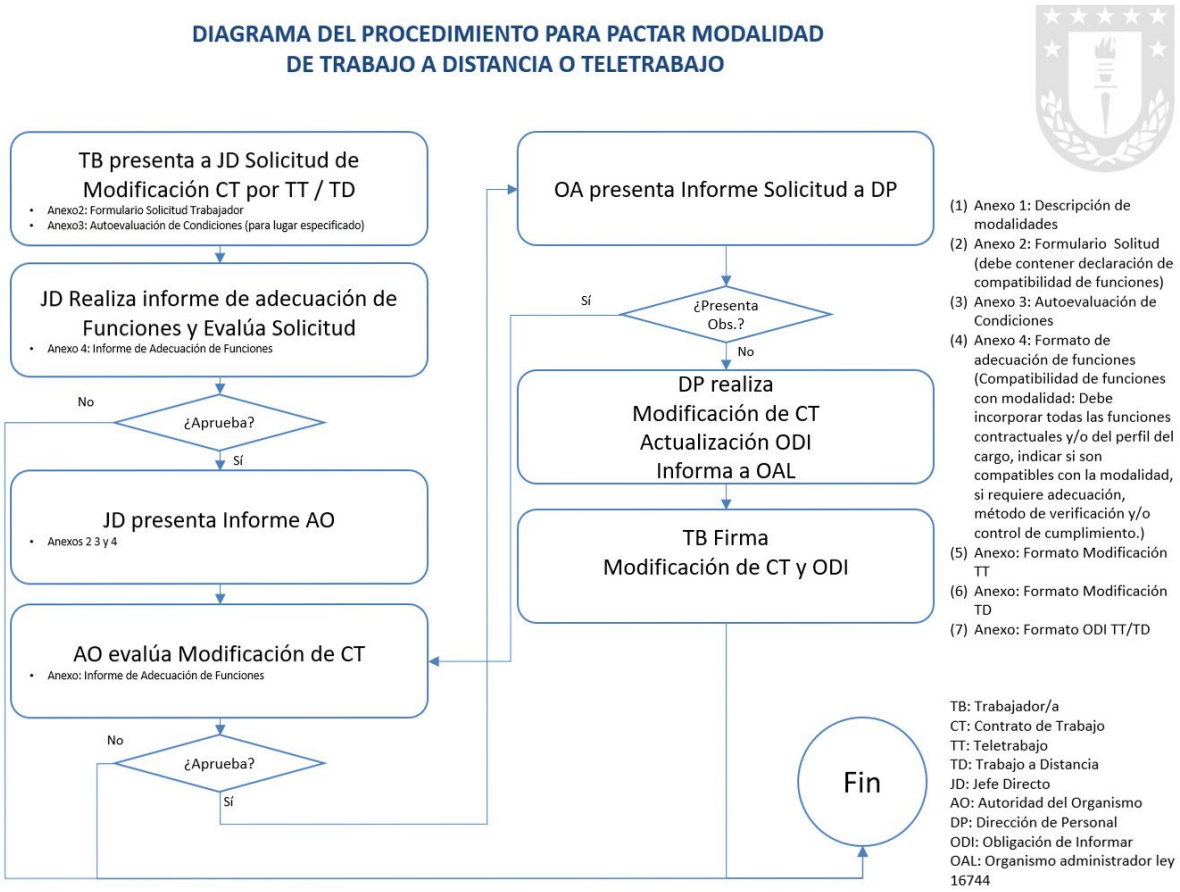
De aprobarse la solicitud por parte del Organismo, se remitirán los antecedentes a la Dirección de Personal, para su evaluación, revisión, y, posterior, modificación contractual.

Los antecedentes deben ser remitidos a la Dirección de Personal, a más tardar, el día 10, contado desde la recepción de la solicitud.

La Dirección de Personal, si no presenta observaciones al organismo, tramitará la modificación contractual en un plazo no superior de 5 días hábiles.

El pacto de trabajo a distancia deberá registrarse en la Dirección del Trabajo en un plazo máximo de quince días contados desde su celebración.

6. DIAGRAMA DE FLUJO



7. DESCRIPCION MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO

Modificación	Modificación	Responsable	Fecha
Versión 01	Anexo inicial	CSV/ECM	11/11/2020
Versión 02	Rev. Retorno seguro	ACO	06/09/2021
Versión 03	Adecuación a Ley 21.645	CSV/ECM	14/02/2024

8. ANEXOS

- Formulario de Solicitud trabajador
- Autoevaluación de Condiciones
- Formulario para informe de evaluación de adecuación de las funciones
- Formato de Modificación Contractual
- Formato ODI