

LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Con fecha 29 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.645, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Dicha ley promueve la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral para aquellas personas que realizan labores de cuidado, estableciendo normas especiales respecto del feriado y régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para aquellas personas que realizan labores de cuidado.

Al respecto, con fecha 26 de enero de 2024, se publicó el Ordinario 67/1 de la DT que fija el sentido y alcance de la ley.

Los principales aspectos de esta nueva norma son los siguientes:

1.- Se concederá preferentemente el feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares a los trabajadores que tengan i) el cuidado personal de un niño menor de 14 años, o ii) adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Ello implica que dichos trabajadores tendrán preferencia para que se les conceda el feriado durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Ministerio de Educación, debiendo solicitarlo al empleador con 30 días de anticipación y acreditar la circunstancia que lo habilita con los certificados que correspondan.

2.- Durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Ministerio, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita y la empresa funcione en horario compatible, las personas referidas precedentemente tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de su jornada diaria o semanal.

Lo anterior sin que implique una alteración de la duración de la jornada semanal, naturaleza de los servicios y remuneración.

Para estos efectos, el Trabajador deberá efectuar una propuesta al empleador, a lo menos con 30 días de anticipación. El empleador deberá responder dentro de

los 10 días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o justificar el rechazo, acreditando además las circunstancias que justifican dicho rechazo.

3.- Incorporación de facilidades de trabajo a distancia o teletrabajo para trabajadores que desempeñen labores de cuidado no remunerado.

Conforme a la nueva normativa, el empleador deberá ofrecer a los trabajadores que tengan el cuidado personal de i) un niño menor de 14 años o, ii) de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad, que todo o parte de su jornada pueda ser desarrollada a distancia o mediante teletrabajo. Lo anterior aplica en caso de que el Trabajador no reciba una remuneración por tal labor y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, y no aplica respecto de trabajadores con poder para representar al Empleador (gerentes, subgerentes, agentes o apoderados).

El trabajador deberá presentar al empleador un requerimiento escrito, acompañando los documentos que se señalan más adelante, formulando una propuesta que contenga la combinación de trabajo presencial y a distancia durante la jornada diaria y semanal, los que en ningún caso pueden implicar superar los límites diarios y semanales, una alteración en las condiciones pactadas con el trabajador o que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horario o funciones de otros trabajadores.

El empleador deberá dar respuesta a la propuesta dentro de 15 días, pudiendo ofrecer una alternativa o rechazar justificadamente, conforme lo indica la ley (acreditando que la naturaleza de las funciones no permite el teletrabajo o trabajo a distancia como por ejemplo si se requiere encontrarse presencialmente en el puesto de trabajo, atención de público, servicios de urgencia, guardias, etc. o si no hay condiciones de conectividad en dicho domicilio o si el organismo administrador del seguro ha determinado no se cumplen las condiciones de seguridad).

Se deberá dejar constancia del acuerdo mediante un anexo de contrato que deberá identificar el trabajo no remunerado que da origen a la aplicación de esta norma y la forma de acreditarlo, y la fórmula acordada. Si el Trabajador requiere una modificación, deberá nuevamente darse aviso escrito en el plazo y condiciones descritas.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador puede decidir unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, avisando por escrito al Empleador con una anticipación mínima de 30 días. Igual derecho le

corresponde al empleador cuando concorra alguna de las circunstancias que justificarían el rechazo del teletrabajo, descritas precedentemente.

4.- Pacto especial con organizaciones sindicales de reducción transitoria de jornada laboral durante el feriado escolar para trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de un niño menor de 14 años, o persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Se establece la posibilidad que las organizaciones sindicales acuerden con su empleador, que durante el período de vacaciones escolares definido por el Ministerio de Educación, aquellos trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad y en la medida que no reciban remuneración por ello, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado el mismo.

5.- Obligación genérica de los empleadores de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, debiendo informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya sea mediante campañas realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores del seguro.

La nueva ley reconoce los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y la protección de la maternidad y paternidad, los que rigen la normativa aplicable y se encuentran orientados a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños, como el de sus progenitores, debiendo aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que tiene el Empleador.

6.- Respecto de la forma de acreditar la circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas, debe necesariamente acompañarse la documentación de respaldo, a saber:

- certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de ellos;
- certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, o documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que dé cuenta de la calidad de cuidador (este último corresponde al certificado o

credencial de persona cuidadora obtenida a través del Registro social de Hogares).

7.- La presente ley entró en vigencia el día 29 de enero de 2024.

Área laboral de ECIJA OTERO.