

Modificaciones legales en torno a conciliación y familia (Ley 21.645)

Ley 21.645

Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo, "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar". Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 2023 y entra en vigencia el 29 de enero de 2024.

La ley consta de un artículo único que establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal, pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita. Asimismo, establece el deber de los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. Asimismo, agrega un inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo, a fin de establecer como derecho el uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de



dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. En estos casos, la persona trabajadora deberá realizar la solicitud con a lo menos 30 días de anticipación.

En este mismo aspecto, agrega el artículo 76 bis al Código del Trabajo, para establecer que, durante el periodo de vacaciones escolares, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras cuidadoras tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

En concreto, la organización deberá promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación

de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión. Asimismo, el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora y cuidadora el desarrollo de su trabajo bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, conforme a las siguientes reglas:

- a) La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.
- b) El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a la 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, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público.
- c) Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.
- d) Por causa sobrevenida, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.
- e) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, deberá constar en un anexo al contrato de trabajo.

¿Qué organizaciones se ven afectadas?

Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. Dado que la ley aún no entra en vigencia no existe jurisprudencia, ni de los tribunales del trabajo ni de la Contraloría General de la República, que haga extensivo lo señalado en el Código del Trabajo a los funcionarios públicos.

¿Cómo apoyaremos desde Achs Seguro Laboral?

Como Achs ponemos a disposición a nuestras empresas asociadas que deseen comenzar al respecto un curso sobre equilibrio trabajo y vida privada, material con recomendaciones para conciliar teletrabajo y labores domésticas y un manual para regular permisos o vacaciones. Asimismo, se encuentra disponible la asistencia técnica sobre Trabajo a Distancia, la cual se puede solicitar al experto asesor.