

Estimados:

Es nuestra intención ponerlos al tanto de 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, y que fue publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 2023 y entró en vigencia el 29 de enero de 2024.

Resumen de la Ley N° 21.645

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.

¿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 aun 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.

