

> Ley N° 21.645 que modifica el Código del Trabajo en conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El 29 de enero de 2024 entró en vigencia la Ley N° 21.645 que modifica el Código del Trabajo en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (la “Ley”).

La ley modifica el Código del Trabajo en 3 aspectos principales:

1 Concesión preferente de feriados y modificación transitoria de los turnos o jornada diaria y semanal: Durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, aquellas personas trabajadoras 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 los siguientes beneficios:

- a** Preferencia en el otorgamiento de feriados por sobre otros trabajadores que no tengan estas obligaciones.
- b** Modificar transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal del trabajador, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible con ello. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar una propuesta al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, para que la empresa se pronuncie a su respecto. El empleador deberá dar su respuesta dentro de los 10 días siguientes a la propuesta presentada por el trabajador, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta acreditando las circunstancias que lo justifiquen.

De realizarse la modificación transitoria, deberá suscribirse un anexo al contrato de trabajo dando cuenta de ello. Con ocasión de esta modificación, no podrá alterarse la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados, la remuneración del trabajador, ni implicará que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2 Implementación de modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo: Los 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, sin recibir remuneración por dicha actividad, tendrán la posibilidad de que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Esta alternativa no será aplicable a trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

El trabajador deberá realizar un requerimiento por escrito acreditando su situación y señalar la combinación fija de tiempos presenciales y a distancia, los que no pueden superar los límites diarios y semanales de trabajo. El empleador deberá responder dentro de 15 días, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta acreditando que la naturaleza de las funciones del trabajo no lo permite, o que el trabajador no tiene condiciones de conectividad o de seguridad y salud en el lugar que desempeñará sus labores. Esta modalidad no implicará una alteración en las condiciones pactadas, ni que el empleador deba disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

De aceptarse, el empleador deberá regular esta modalidad en un anexo de contrato de trabajo, dejando constancia del trabajo de cuidado no remunerado del trabajador y el medio de acreditación de dicha circunstancia, como también, de la fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial y teletrabajo.

Por causas sobrevinientes, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

- 3 Organizaciones sindicales y reducción transitoria de jornada laboral:** Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad, podrán solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al año escolar respectivo.

Finalmente, la ley establece que el Título "La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral" en el cual se regularán estas materias se regirá por el principio de parentalidad positiva, el principio de corresponsabilidad social y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, los cuales deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán 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.

AUTORES: Óscar Aitken, Francisca Corti, Constanza Trisotti.