

ALERTA LEGAL

Ley 21.645 - Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

3 de enero de 2024 | Trinidad Torretti

El 29 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.645, sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Su principal objetivo es reconocer nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar. Esta ley entrará en vigor el **29 de enero de 2024**.

TEMÁTICAS PRINCIPALES QUE REGULA

- **Derecho al Trabajo a Distancia o Teletrabajo**

Se establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para trabajadores y trabajadoras que **tengan bajo su cuidado a menores de catorce años, personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independientemente de la edad del dependiente, y que no reciban remuneraciones por estas labores**. Este derecho permite que toda su jornada o parte de ella, ya sea diaria o semanal, pueda ser realizada bajo la modalidad del trabajo a distancia, siempre y cuando la naturaleza de su labor lo permita.

- **Uso Preferente al Feriado Legal**

Se establece como derecho el **uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares designadas por el Ministerio de Educación para las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, o un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada**. Este derecho prevalecerá sobre otros trabajadores sin estas responsabilidades.

- **Promoción de Igualdad de Oportunidades y Trato**

Se busca **promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres**, con el fin de salvaguardar tanto la salud y el bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.

APLICACIÓN PRÁCTICA

Esta ley se aplicará principalmente a aquellos trabajadores que se encuentren en estas situaciones:

1. Quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años.
2. Quienes tengan el cuidado personal de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Además, por regla general, es obligación del trabajador acreditar al empleador que se encuentra en alguna de estas situaciones y plantearle con anterioridad la solicitud respectiva para que el empleador implemente las medidas adecuadas.

La ley considera los siguientes documentos para acreditar la situación del trabajador:

- Certificado de nacimiento.
- La resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal.
- El certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- El documento que emita el Ministerio de Desarrollo Social y Familia con la información del instrumento de caracterización socioeconómica pertinente.

REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL DERECHO AL TELETRABAJO

Este nuevo artículo establece la obligación para el empleador de ofrecer teletrabajo total o parcialmente a determinados trabajadores, siempre y cuando **la naturaleza de las funciones que desempeñen lo permita y que cumplan con los requisitos señalados en la letra a y b especificados anteriormente.**

Este derecho **no aplica para los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.**

¿Qué debe hacer el trabajador?

1. Presentar su requerimiento por escrito, formulando la propuesta de la combinación de trabajo presencial y teletrabajo.
2. Acompañar los documentos señalados precedente.
3. El ejercicio de este derecho no puede significar una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

¿Qué debe hacer el empleador?

1. Tras recibir la propuesta el empleador deberá dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes.
2. En la respuesta el empleador tiene las siguientes opciones: puede ofrecer una fórmula distinta y alternativa o rechazar la propuesta. En este último caso deberá fundamentar la negativa y acreditar que la naturaleza de las funciones del trabajador no permite la modalidad de teletrabajo.
3. El empleador deberá elaborar un anexo de contrato.

NUEVOS PRINCIPIOS QUE INCORPORA LA LEY

El artículo 194 regula la obligación de respetar los siguientes principios en materia laboral y se explicita que estos “deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador”.

1. **Principio de parentalidad positiva.** Este incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas.
2. **Principio de corresponsabilidad social.** Este comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado.
3. **Principio de protección a la maternidad y la paternidad.** Este promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras

Para más información sobre estas materias:

Trinidad Torretti
Asociada
ttorretti@palma.cl