

Ley de Conciliación Personal, Familiar y Laboral

Con fecha 26 de enero de 2024, la Dirección del Trabajo, mediante **ORD. N° 67/1**, se refirió al alcance, objetivo y finalidad de la ley n° 21.645 que busca compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, haciendo algunos alcances prácticos que pasamos a enunciar.

I. Trabajo a distancia o teletrabajo para 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, siempre que no reciban remuneración por dicha función

Los empleadores deberán ofrecer a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollado bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la medida que sus funciones lo permitan.

La forma de acreditar algunas de las situaciones descritas son: Certificado de nacimiento o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal; Certificado de inscripción en el registro de discapacidad; o Documento del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Para estos efectos, El trabajador deberá presentar requerimiento por escrito al empleador, acompañando la documentación señalada en el párrafo anterior, y adjuntar propuesta de distribución de la jornada laboral, pudiendo ser totalmente bajo modalidad de teletrabajo o combinando día presenciales y a distancia.

Recibida la solicitud, la empresa tendrá 15 días para aceptar la propuesta, ofrecer fórmula alternativa o rechazarla, en este último caso debe fundar la decisión en alguno de los motivos establecidos en la ley.

- Padre o madre de niña o niño menor de 14 años
- Cuidador de persona en situación de discapacidad
- Cuidador de persona en situación de dependencia severa o moderada



Del Inca 4446 Of. 701
Las Condes
Santiago - Chile



56 2 32207061



contacto@valueconsultores.cl

II. Preferencia en el uso del feriado legal y modificación transitoria de las funciones

A todos los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, se les concederán vacaciones preferentemente durante el periodo definido por el Ministerio de Educación.

El trabajador deberá solicitarlo con al menos 30 días de anticipación, acreditando la situación con los certificados correspondientes.

La Dirección del Trabajo hace presente que, el uso del feriado legal no puede ser condicionado por el Empleador, no pudiendo obligar al trabajador a hacer uso de sus vacaciones en un periodo que él estime o bien, disponiendo unilateralmente el otorgamiento de menos de 15 días hábiles.

Por otro lado, los trabajadores que sigan prestando servicios durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, podrán efectuar una propuesta al empleador, para que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, sin que esto implique cambios a la duración total de la jornada semanal.

Recordamos que todo lo anterior se condice a la naturaleza de las funciones de cada trabajador, considerando también que la empresa funcione en un horario compatible.

III. Otras consideraciones

“Equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras”.

Con la entrada en vigor de la nueva ley, el título II, del libro II del Código del trabajo se pasó a denominar “De la protección a la maternidad y paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, el cual estará regido por los siguientes principios:

✓ **Principio de parentalidad positiva**, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos en el cuidado, protección, educación y sano desarrollo de sus hijos.



✓ **Principio de corresponsabilidad social**, ligado a la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente para aquellas personas que ejercen labores de cuidado no remunerados.

✓ **Principio de protección a la maternidad y paternidad**, que promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, con la finalidad de preservar la salud y bienestar de los niños, niñas, como el de sus respectivos progenitores y progenitoras.

IV. Recomendaciones VC

Dado los cambios que se han introducido con la ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recomendamos a los empleadores tomar las siguientes acciones:

- a) Validar que los contratos de trabajo poseen al menos la enunciación de las funciones que realmente ejerce el trabajador o trabajadora.
- b) Identificar a aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones que describe la ley.
- c) Actualizar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en aquellos puntos que sean atingentes de acuerdo con la nueva ley.
- d) Habilitar un correo electrónico o canal especial para recibir las solicitudes, informando oportunamente a los trabajadores.

María-Ignacia Barria
María Belén Silva Vilches
Gunther Goecke

mbarria@valueconsultores.cl
bsilva@valueconsultores.cl
ggoecke@valueconsultores.cl

