

A partir del **29 de enero de 2024 entra en vigencia** la Ley Nro. 21645, que busca equilibrar la vida personal, familiar y laboral, ha sido publicada en el Diario Oficial. En Fuentes Asesores nos encargamos de explicar los puntos esenciales de esta nueva ley.

### **DERECHO AL USO PREFERENTE DEL FERIADO LEGAL EN PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES**

Este beneficio se dirige a los trabajadores con responsabilidades de cuidado de niños/as menores de 14 años o un/a adolescente menor de 18 con discapacidad con **discapacidad o dependencia severa o moderada**. Les garantiza la prioridad en la concesión de vacaciones durante el periodo establecido por el Ministerio de Educación. Para ejercer este derecho, el trabajador debe presentar una solicitud **con al menos 30 días de anticipación**, respaldada por la documentación que confirme su rol como cuidador. La ley busca que el empleador le otorgue "**preferencia**" a estos trabajadores, en asignación de feriado legal durante dicho período estival, frente a aquellos sin estas responsabilidades.

### **DERECHO A SOLICITAR AJUSTES EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL Y TURNOS EN EL PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES:**

Este derecho se aplica a trabajadores responsables del **cuidado de menores o adolescentes con discapacidad o dependencia severa o moderada**. Les permite solicitar ajustes temporales en turnos o distribución de jornada durante las vacaciones escolares, presentando una propuesta al empleador con al menos 30 días de antelación y respaldándola con la documentación que acredite tal condición. **El empleador debe responder en 10 días, proponiendo alternativas o justificando un rechazo**. Cualquier modificación temporal debe registrarse en un anexo al contrato, garantizando que no afecte la duración semanal, la naturaleza del trabajo ni la remuneración, con el fin de evitar inconvenientes y asegurar que el trabajador no sea perjudicado por estos ajustes.

## **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN LABORES DE CUIDADO NO REMUNERADO Y SUS REGLAS DE APLICACIÓN:**

Este derecho se aplica a los trabajadores que, durante su relación laboral, tienen la responsabilidad personal de **cuidar a un niño menor de 14 años o a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada y sin recibir compensación por esta actividad**. Es importante destacar que no se aplica a trabajadores con poder de representación como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, según lo establecido por la ley.

Este derecho implica que el empleador debe ofrecer la posibilidad de que todo o parte de la jornada diaria o semanal del trabajador se realice mediante trabajo a distancia o teletrabajo, **siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita**. El proceso para aplicar este derecho sigue reglas establecidas en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, que incluyen el procedimiento de solicitud de propuesta por parte del trabajador, la respuesta y justificación del empleador, el derecho de reversibilidad para ambas partes, la necesidad de suscribir un anexo al contrato de trabajo y la aplicación de las normas generales del trabajo a distancia o teletrabajo.

### **ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS DE HECHO QUE ESTABLECE LA LEY:**

**La obligación de cuidado -y por consiguiente el parentesco-** debe ser debidamente acreditado en la solicitud de requerimiento, por medio de uno de los siguientes documentos (la omisión de incorporación de estos puede ser causal de rechazo de la solicitud por parte del trabajador):

- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña.
- b) La resolución judicial de un tribunal que otorga dicho cuidado personal o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

- c) Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social que verifique su inclusión en el Registro de cuidadores

**El empleador podrá negarse de plano al requerimiento cuando:**

a) no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores;

b) el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas y;

c) siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita.

**La situación de discapacidad o dependencia severa o moderada** deberá acreditarse con la respectiva credencial de discapacidad. Los niveles de severidad en la dependencia considera la combinación de las siguientes variables: a) Tipo de actividad comprometida; b) Frecuencia de la necesidad de asistencia o ayuda reportada; c) Cantidad de actividades comprometidas. Así las cosas, la situación debería comprometer casi una asistencia de carácter vital, pues no es cualquier tipo de dependencia y/o discapacidad.

**PRINCIPIOS DE PARENTALIDAD POSITIVA, CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD:**

Se agrega un cambio en la denominación del Título II del Libro II, que ahora se llama "De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral". Se introducen nuevos principios en este título, como el de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y la paternidad. Estos principios deben aplicarse considerando las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo confiere al empleador.

**OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE PROMOVER EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA:**

**Los empleadores deben fomentar el equilibrio entre trabajo y vida privada, considerando la naturaleza de cada relación laboral.** Se les instruye realizar acciones informativas y educativas para concientizar sobre la importancia de la conciliación entre vida laboral y personal. Estas acciones pueden llevarse a cabo mediante campañas directas por el empleador o a través de **organismos relacionados con la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

### **NUEVA HIPÓTESIS DE LOS PACTOS PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES:**

Se modifica el artículo 376 del Código del Trabajo, permitiendo a las organizaciones sindicales negociar reducciones temporales de jornada laboral durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación. Aplicable a trabajadores con responsabilidades familiares (cuidado de menores o personas con discapacidad) y sin compensación económica por esta labor. La jornada laboral regresa a las condiciones originales después del periodo de vacaciones.

**¡Asesórate con nosotros!**

**¡Evita multas o la comisión de delitos asociados al ejercicio de tu actividad!**

**¡Conversemos! 🤝**

 [contacto@fuentesasesores.cl](mailto:contacto@fuentesasesores.cl)