

**LEY DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
EN PREGUNTAS Y RESPUESTAS
(FAQ)¹**

I. Información de la Ley

Id. Ley: N°21.645, la cual 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 en las condiciones que indica.

Estado de Tramitación: Publicada.

Fecha de Publicación en Diario Oficial: 29 de diciembre de 2023.

Fecha de Inicio de sus Efectos: 29 de enero de 2024.

¿Cuáles son las materias que regula la Ley N°21.645?

La presente Ley, viene en efectuar diversas modificaciones e inclusiones en distintas materias, orientadas a lograr compatibilizar de mejor manera el trabajo con la vida familiar y personal, en especial respecto de aquellas personas trabajadoras que tienen bajo su cuidado a menores de 14 años o bien personas con discapacidad.

De esta forma, en materia de feriados establece una prioridad respecto del periodo de vacaciones escolares para poder compartir tiempo en familia, la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo en dichos periodos, la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo remoto cuando tengan menores o personas con discapacidad bajo su cuidado y establece la posibilidad de generar pactos de condiciones especiales de trabajo en dichos periodos.

Con todo, introduce nuevos principios a nuestra legislación laboral, lo cual es de gran interés pues, a partir de la aplicación práctica de estos principios, podrían cambiar algunos criterios en los jueces que deciden controversias laborales, lo cual nos referiremos en profundidad.

I. Preguntas y respuestas respecto de la aplicación general de la Ley

El texto legal indica:

A. Se agrega el inciso final al Art. 67 Código del Trabajo, en los siguientes términos:

¹ El presente documento tiene por objetivo explicar, de forma sencilla, la aplicación práctica del texto de Ley, sus alcances y efectos, y no resuelve dudas o cuestionamientos complejos, casos dudosos, vacíos legales o problemas interpretativos, así como soluciones prácticas de aplicación de la presente ley. Para dar solución a denominados casos dudosos o para resolver consultas de aplicación práctica, recomendamos remitir su consulta a alejandra.novoa@palavicino.cl o a emilio@palavicino.cl.

“Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, 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. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N°20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.”

1. ¿En qué consiste la modificación legal citada?

En términos generales, establece un derecho de preferencia para aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, para que puedan hacer uso de su feriado durante el periodo de vacaciones escolar, según lo establecido por el Ministerio de Educación en el calendario del año escolar respectivo, por sobre aquellos trabajadores que no tienen dicha obligación de cuidado.

De esta forma, se privilegia que estos trabajadores puedan compatibilizar su feriado con el periodo de vacaciones escolares de aquellos menores que tengan a su cuidado, y de esta forma poder compartir dicho tiempo juntos.

2. ¿A quiénes beneficia esta preferencia en el feriado?

La inclusión legal beneficia a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

3. ¿Qué requisitos debe cumplir para poder gozar de esta preferencia en el feriado?

Conforme a lo dispuesto en la norma legal, se deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Efectuar solicitud del feriado con al menos 30 días de anticipación;

2. Acompañar documento idóneo para acreditar su calidad de cuidador de menor, que puede ser:
 - i. Certificado de nacimiento del menor;
 - ii. Resolución judicial que otorgar el cuidado personal del menor;
 - iii. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad;
 - iv. Instrumento de caracterización emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o cualquiera que lo reemplace que dé cuenta de calidad de cuidador o cuidadora.

4. Nuestros comentarios

La norma incorporada no distingue entre vacaciones de invierno o verano del año escolar, por lo tanto, consideramos que la preferencia a que hace referencia este inciso podría aplicar respecto de ambos periodos.

Por otra parte, no constituye una obligación para el empleador y el trabajador de sólo otorgar o hacer uso del feriado sólo en los periodos de vacaciones del año escolar de los menores a su cargo, sino más bien una preferencia a ser otorgado en dicho periodo, por sobre otros trabajadores que no tengan a su cargo menores en los términos señalados en la norma.

Por último, es preciso señalar que en cualquier caso deben observarse las normas relativas al otorgamiento del feriado que se mantienen vigentes.

El texto legal indica:

B. Incorporación nuevo Art. 76 bis del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona

trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”.

1. ¿Cuál es la facultad que otorga esta norma?

En general, establece la posibilidad de modificar, transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria o semanal de aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, durante el periodo de vacaciones escolar de éstos, según lo establecido por el Ministerio de Educación en el calendario del año escolar respectivo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Dicha modificación transitoria debe ser propuesta y solicitada por el trabajador, la que debe ser autorizada por el empleador, quien podrá acoger ésta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla fundadamente, acreditando las circunstancias que justifiquen su decisión.

2. ¿A quiénes beneficia la norma?

La inclusión legal beneficia a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

3. ¿Cómo se solicita la modificación transitoria antes citada?

El trabajador interesado deberá acompañar, con al menos 30 días de anticipación, el documento idóneo para acreditar su calidad de cuidador de menor, que puede ser:

- i. Certificado de nacimiento del menor;
- ii. Resolución judicial que otorgar el cuidado personal del menor;
- iii. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad;
- iv. Instrumento de caracterización emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o cualquiera que lo reemplace que dé cuenta de calidad de cuidador o cuidadora.

Del mismo modo, deberá acompañar a la solicitud una propuesta de modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal. Recibida la propuesta, el empleador tiene un plazo de 10 días para responder, quien podrá acoger ésta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla fundadamente, acreditando las circunstancias que justifiquen su decisión.

En el evento de acceder a una modificación transitoria se debe dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de ésta.

4. ¿Cuáles son los límites de la modificación transitoria de la jornada de trabajo?

La modificación transitoria pactada en conformidad a la norma antes citada, en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora. Tampoco implicará que el empleador tenga que disponer de un reemplazo de dicho trabajador o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

En tal sentido, la norma plantea una limitación en la modificación transitoria de la distribución por parte del trabajador, en el sentido que no se altera la duración de su jornada ordinaria, sus remuneraciones o funciones; mientras que, por parte del empleador, no se le impone la obligación de requerir de un reemplazo de dicho trabajador, o bien disponer de otros cambios de horarios o funciones de otros trabajadores para cubrir al trabajador beneficiado.

5. Nuestros comentarios

Esta norma flexibiliza la distribución de jornada con la finalidad de conciliar de mejor manera el trabajo con la vida familiar y personal, estableciendo límites claros tanto respecto del trabajador como del empleador.

Requiere que exista acuerdo entre trabajador y empleador, en cualquier caso, la respuesta de este último no sólo debe ser fundada, sino que además debe ser acreditada en sus circunstancias.

Con todo, la posibilidad de acceder a dicha modificación transitoria se encuentra sujeta a la naturaleza de las funciones del trabajador solicitante y del horario en el que la empresa funcione, a fin de que sea compatible, cuestión que deberá ser definida en el caso a caso.

El texto legal indica:

C. Incorporación nuevo Art. 152 quáter O bis del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N°20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados”.

1. ¿Cuál es el derecho que otorga esta norma?

En términos generales, establece una obligación al empleador de ofrecer que, todo o parte de su jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, salvo que se trate de aquellos trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

2. ¿A quiénes beneficia esta norma?

La inclusión legal beneficia a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y que no sea de aquellos que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

3. ¿Cómo se acredita la calidad de cuidador?

Conforme a lo dispuesto en la norma legal, se debe acreditar la calidad de cuidador del menor o persona con discapacidad, con los siguientes documentos:

- i. Certificado de nacimiento del menor;
- ii. Resolución judicial que otorgar el cuidado personal del menor;
- iii. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad;

- iv. Instrumento de caracterización emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o cualquiera que lo reemplace que dé cuenta de calidad de cuidador o cuidadora.

4. ¿Quiénes se encuentran excluidos de este derecho?

Todos aquellos trabajadores que cuentan con facultades generales de administración y representación del empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. Es decir, privilegia la norma a quienes funcionalmente no ostentan cargos de dirección general de la empresa.

Además, quedan excluidos de este derecho, todos los trabajadores que, si bien no posean facultades de representación del empleador, pero que por la naturaleza de sus funciones, no sean de aquellos que pueden realizar trabajos en forma remota para su empleador, como por ejemplo, enfermeros que atienden pacientes en centros de salud.

5. Nuestros comentarios

En los términos redactados, se entiende que la obligación del empleador se satisface con el ofrecimiento de la modalidad de teletrabajo a aquellos trabajadores que tengan la obligación de cuidado de un menor de 14 años o una persona con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, resultando facultativo del trabajador adoptar dicha medida, siempre y cuando sus funciones sean compatibles con el trabajo remoto y que no tenga facultades de representación del empleador.

Del mismo modo, la aplicación del teletrabajo o trabajo a distancia puede ser respecto de todo o parte de la jornada diaria o semanal del trabajador, por lo que también se satisface dicha obligación si se ofrece parcialmente dicha modalidad, respecto de algunos días o algunas horas de su jornada laboral diaria, circunstancia que debe ser revisada caso a caso.

El texto legal indica:

D. Incorporación nuevo Art. 152 quáter O ter del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 152 quáter O ter.- La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará 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.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.”

1. ¿En qué consiste la modificación legal citada?

En términos generales, establece el procedimiento y requisitos para cumplir con la obligación del empleador de ofrecer que, todo o parte de la jornada diaria o semanal de un trabajador, pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este procedimiento es aplicable a aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad.

2. ¿Cuáles son las reglas que debe cumplir el trabajador para solicitar este sistema a su empleador?

- 1) El trabajador interesado deberá acompañar el documento idóneo para acreditar su calidad de cuidador de menor, que puede ser:
 - i. Certificado de nacimiento del menor;
 - ii. Resolución judicial que otorgar el cuidado personal del menor;
 - iii. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad;
 - iv. Instrumento de caracterización emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o cualquiera que lo reemplace que dé cuenta de calidad de cuidador o cuidadora.
- 2) Deberá acompañar una propuesta escrita en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites de horas diarias y semanales de trabajo.
- 3) Recibida la propuesta, el empleador tiene un plazo de 15 días para responder, quien podrá acoger ésta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla fundadamente.

En caso de rechazo de la propuesta, debe acreditar que, la naturaleza de las funciones del trabajador, no permiten la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea porque:

- Se trate de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo,
- Las labores sean de atención presencial de público,
- Que por necesidades organizativas sean requeridas en forma presencial para la realización de los servicios de otros trabajadores,
- Sea de aquellas de atención de servicios de urgencia,
- Labores de guardias o similares.

Del mismo modo, también podrá negarse el empleador:

- Cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores o,

- Cuando el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.
- 4) La alteración de la modalidad de trabajo a trabajo remoto, en ningún caso implicará una alteración en las condiciones ya pactadas entre las partes, ya sea respecto de la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración del trabajador. Tampoco implicará que el empleador tenga que disponer de un reemplazo de dicho trabajador o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.
- 5) El trabajador puede modificar la distribución de horas o días de trabajo remoto ya establecida, para lo cual deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días, quien deberá pronunciarse dentro de 15 días, pudiendo acoger dicha alteración, ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla fundadamente en los mismos términos antes señalados.
- 6) Del mismo modo, por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, renunciando a la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo ya pactado. Asimismo, puede el empleador volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o cuando el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.
En cualquier caso, las partes deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de 30 días.
- 7) El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, la modificación relativa al otorgamiento del trabajo a distancia o teletrabajo, indicando lo siguiente:
 - a. La identificación del trabajo de cuidado no remunerado del trabajador y el medio de acreditación de tal circunstancia; y
 - b. La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo remoto o teletrabajo.

El texto legal indica:

E. Se reemplaza la denominación del Título II del Libro II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por la siguiente: “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

1. ¿Por qué es importante este cambio?

Este cambio de título, si bien pareciera ser una sutileza, implica, además, de darle cierta visibilidad e importancia al concepto de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, incluye una serie de nuevos paradigmas que se introducen con este concepto, pues refiere

a la protección de un ámbito que el Derecho del Trabajo no había considerado en legislaciones anteriores a las de la última década, considerando en él no solo al concepto de descanso, desconexión y calidad de aquellos tiempos en familia.

Nuestra legislación se había preocupado de regular en anteriores normas, mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, pero desde la aplicación de estas nuevas normas, ha consolidado que el tiempo familiar es tan importante como el tiempo de prestación de labores y, que el derecho a la desconexión, privacidad e intimidad de los trabajadores, tiene ribetes sensibles que deben ser respetados por todos los empleadores.

El texto legal indica:

F. Se agregan incisos primero y segundo al Art. 194 Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 194.- El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que 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; el principio de corresponsabilidad social, que 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, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo 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. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código 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. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744.”

1. ¿Cuáles son los principios que se introducen al Código del Trabajo?

- a) **Principio de parentalidad positiva:** Reconociendo el derecho de los padres y cuidadores para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas y, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables de estas actividades. Lo cual tiene plena concordancia con los Tratados Internacionales sobre protección de los derechos de la infancia y normas internas del país sobre protección de los menores.
- b) **Principio de corresponsabilidad social:** Que 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. En este concepto, se hace responsable al Estado y a los empleadores de procurar un debido equilibrio entre trabajo y vida familiar y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.
- c) **Principio de protección a la maternidad y la paternidad:** promoviendo 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. En este concepto, otorga visibilidad a la protección de aquellos padres trabajadores en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y su mejoramiento de condiciones laborales.

Es importante tener presente que estos nuevos principios del Derecho del Trabajo, deben confluir y ser concordantes con las responsabilidades y facultades de administración que la ley le reconoce al empleador, por lo que vienen en robustecer el catálogos de derechos y deberes de trabajadores y empleadores.

La finalidad de esta norma, es que los empleadores, considerando caso a caso, promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, incluso tomando acciones directas orientadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante las directrices entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general.

2. Nuestros comentarios

Si bien es cierto que la incorporación de los citados principios no implican necesariamente una modificación a la norma en lo formal, en cuanto a que se imponga una obligación en particular al empleador, más allá de promover la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar o personal, si puede resultar relevante desde su aplicación, desde el punto de vista que tales principios informan el sentido y alcance en que deben interpretarse las normas laborales y por ende, estos principios vienen en constituir derechos u obligaciones orientados a proteger el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar del trabajador, sin perjuicio que se destaca, claramente, que el margen de éstos radica en que debe ser

concordante con las responsabilidades y facultades de administración que la ley le reconoce al empleador, respecto del trabajo.

El texto legal indica:

G. Se agrega inciso final Art. 376 Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.”

1. ¿Cuál es el derecho que otorga a las Organizaciones Sindicales?

En términos generales, el inciso final viene en complementar lo dispuesto en el Código del Trabajo en relación al derecho de las Organizaciones Sindicales que tengan una afiliación igual o superior al 30% del total de trabajadores de la empresa, para acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo para aquellos trabajadores que tienen responsabilidades familiares, con el objeto de que puedan celebrar pactos colectivos sobre sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella sin que sea necesario que los socios del Sindicato otorguen facultades especiales para ello.

Pues bien, la citada norma permite que dichas Organizaciones Sindicales puedan acordar con el empleador que aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, para que durante el periodo de vacaciones escolar, según lo establecido por el Ministerio de Educación en el calendario del año escolar respectivo, puedan acceder a la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado, bajo las condiciones que sean parte de dichos pactos colectivos.

De esta forma se incluye como materia de dichos pactos de condiciones especiales de trabajo a aquellos relacionados con periodos de vacaciones del año escolar en relación con aquellos trabajadores que tienen bajo su cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

2. Nuestros comentarios

La norma incorporada permite ampliar las materias sobre las cuales pueden existir pactos de condiciones especiales de trabajo respecto, incluyendo esta prerrogativa para que las Organizaciones Sindicales acuerden modalidades especiales del uso de estos derechos para sus afiliados, lo que resulta coherente y concordante con las modificaciones incorporadas en esta reforma, de modo tal de poder compatibilizar la vida laboral con la familiar del menor bajo su cuidado o bien de la persona con discapacidad a su cargo.

Las condiciones para acordar dichos pactos se mantienen en la redacción original del Art. 376 del Código del Trabajo, en cuanto a la forma en cómo se solicita, plazos de respuesta, facultad de acoger o rechazar por parte del empleador y las formalidades en el evento de acordarse.

Le saluda cordialmente,

Alejandra Novoa Vásquez
Abogada - Magister en Derecho del
Trabajo

Rolando González Moya
Abogado