Cariola Díez
Pérez-Cotapos

# ALERTA LEGAL

## LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con fecha 29 de diciembre de 2023 fue publicada en el Diario Oficial la Ley que promueve la conciliación entre la vida familiar y la laboral, modificando algunas disposiciones del Código del Trabajo que exigirán a los empleadores adoptar un rol activo para gestionar la modalidad como se organiza el trabajo en las empresas y promover la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como dar respuestas oportunas a los requerimientos que se formulen a raíz de las nuevas obligaciones y derechos que reconoce esta ley.

Destacamos a continuación lo más relevante:

## 1. Nueva obligación del empleador de ofrecer teletrabajo total o parcial a los trabajadores que cuiden niños o personas con discapacidad o dependencia:

Se establece que el empleador debe ofrecer a la persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o tenga a su cuidado 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.

El trabajador debe acreditar alguna de las situaciones antes descritas con la documentación pertinente[1], mediante un requerimiento escrito a su empleador. En él se debe insertar una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presenciales en las instalaciones de la empresa y de tiempo fuera de ella.

El empleador deberá dar respuesta dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla, en cuyo caso debe acreditar que la naturaleza de las funciones del trabajador no permite el trabajo a distancia o teletrabajo.

Señala la norma que se entenderá que la naturaleza de las funciones del trabajador no permite el teletrabajo o trabajo a distancia en el caso de (i) labores que requieran que el trabajador se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención a público (ii), por necesidades organizativas, se requiera la presencialidad para la realización de los servicios de otros trabajadores, o (iii) o se trate de atención de servicios de urgencias, guardias o similares.

Aun cuando la naturaleza de las funciones admita la modalidad de teletrabajo podrá también negarse el empleador, cuando en el lugar de donde se presten los servicios no existan las condiciones de conectividad necesarias, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

En caso de materializarse el ajuste en la modalidad de trabajo, se deberá dejar constancia de este en un anexo al contrato de trabajo.

Estas modificaciones no aplican a trabajadores que tengan poder de representación de la empresa.

[1] Certificado de nacimiento que acredite la filiación, resolución judicial del tribunal que otorga el cuidado personal o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

## 2. Nuevos derechos para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña:

**A.** El **ejercicio preferente del feriado legal durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación**, conforme al calendario escolar del año respectivo, de personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sobre los demás trabajadores sin dichas obligaciones.

**B.** **Modificación transitoria de turnos y de la distribución de la jornada de trabajo** de las personas antes mencionadas en el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación según el año respectivo, cuando la naturaleza de las funciones lo permita. El trabajador debe formular una propuesta respecto de esta modificación, con treinta días de anticipación. El empleador puede proponer una propuesta alternativa o rechazarla, en tal caso debe acreditar las circunstancias que lo justifican. Las eventuales modificaciones transitorias deben constar a través de un anexo de contrato de trabajo.

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.

**C.** **Posibilidad de las organizaciones sindicales de negociar que sus afiliados que tengan responsabilidades de cuidado personal puedan solicitar la de su jornada laboral durante el periodo de vacaciones** y de forma transitoria. En este caso, también se refiere a trabajadores que tengan a su cuidado un niño menor de catorce años o una persona con discapacidad.

## 3. Nueva obligación del empleador de promover de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El empleador deberá 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

En el proyecto se indica que la Superintendencia de Seguridad Social entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y la transmisión de la información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 mediante una norma de carácter general.

4. **Nuevos principios que rigen las normas sobre protección de la maternidad, paternidad y conciliación vida familiar y laboral:**

- Parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos.

- 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.

- Principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las hombres y mujeres, buscando preservar tanto la salud y el bienestar de los niños y de sus progenitores.

# CONTACTO

**Ignacia López**
Socia

**Bárbara Zlatar**
Socia