

Ley N°21.645
Sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Entrada en vigor: lunes, 29 de enero de 2024.

¿Beneficiarios de esta ley?

Trabajadores cuidadores cuyos contratos se rigen por las normas del Código del Trabajo. Se debe distinguir:

- En el **caso de teletrabajo o trabajo a distancia** serán beneficiarios padres, madres o quienes se encuentren al cuidado personal de niño, niña o adolescente menor de 14 años o, persona con discapacidad o dependencia moderada o severa sin importar la edad y;
- En el **caso del derecho preferente de vacaciones o distribución de jornada** serán beneficiarios los trabajadores padres, madres o quienes se encuentren al cuidado personal de niño, niña o adolescente menor de 14 años o, adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia moderada o severa.

¿Existen trabajadores que cumplan las condiciones antes descritas y estén exceptuados de este derecho?

Si, todos aquellos que tengan poder de representación: gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

¿Cómo se acredita la calidad de cuidador?

- Certificado de nacimiento que acredite filiación.
- Sentencia de cuidado personal ante tribunal competente.
- Certificado de Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad o instrumento que dé cuenta de la calidad de cuidador/a.

¿Qué contempla la ley?

1.- Derecho preferente de vacaciones para cuidadores ¿Qué significa? El trabajador o trabajadora cuidadora tendrá preferencia para solicitar su feriado anual en el periodo que el MINEDUC fija las vacaciones escolares. Es importante proponerlo al empleador por escrito 30 días antes.

2.- Distribución de jornada diaria y semanal. Se refiere a que el trabajador o trabajadora cuidadora podrá solicitar modificación transitoria de turnos o distribución de jornada diaria parcial o semanal. La propuesta deberá realizarse 30 días antes y el empleador tendrá 10 días para responder. De ser aceptada deberá consignarse en un anexo de contrato.

3.- Teletrabajo o Trabajo a Distancia parcial o total¹ El empleador lo deberá ofrecer, y procede en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita (no es indispensable la presencial física dentro de la empresa).

¿cómo se realiza el requerimiento?

- El trabajador debe presentar un requerimiento (solicitud, carta o documento) por escrito acompañando los documentos que acrediten la calidad de cuidador/a y es recomendable dejar respaldo o copia (Ej. correo electrónico o carta material en oficina de partes si la hubiere en la empresa).

¿Qué debe contener la solicitud?

Una propuesta con la combinación de tiempos de la jornada laboral presencial en la empresa y tiempos de trabajo fuera de esta en su caso.

El empleador tiene un plazo de 15 días corridos para responder y puede aceptar, rechazar o entregar fórmula alternativa.

- **¿Por qué podría rechazar? (hay que destacar que esta enumeración no es taxativa)**
 - a) Porque la naturaleza de sus funciones no es compatible con el trabajo a distancia o teletrabajo (atención de público, servicios de urgencias, guardias o similares);
 - b) No exista conectividad para teletrabajar o realizar el trabajo a distancia en el lugar o;
 - c) El lugar donde efectuarán las labores no cumple con las condiciones adecuadas de salud y seguridad para teletrabajar o realizar trabajo a distancia.
- **¿Es posible modificar la solicitud?**
Si, es posible, por parte del empleador y/o trabajador y, debe ser solicitada con 30 días de anticipación por escrito.
- **¿Qué hacer si el empleador no contesta o se niega sin causa fundada?**
La ley no lo regula. Se recomienda informar a la inspección del trabajo.

¹ Teletrabajo se refiere a realizarlo 100% por medios digitales y trabajo a distancia se refiere a un trabajo fuera de la empresa que asistes presencialmente en días específicos.

PETICIÓN DE OFICIO

Para : Presidente del Senado, H.S. Juan Antonio Coloma Correa.
Oficio a : Director del Trabajo, Sr. Pablo Zenteno.
De : H. Senadora Paulina Núñez Urrutia.
Materia : Que indica.
Fecha : Valparaíso, 30 de enero de 2024.

Por medio del presente, solicito al señor Presidente del Senado, tener a bien oficiar a mi nombre al Director del Trabajo, Sr. Pablo Zenteno, para que informe sobre la aclaración de ciertos puntos oscuros y dudosos en relación a la ley N° 21.645, que 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.

A saber, lo señalado en el dictamen 67/01 del 26 de enero de 2024 dice relación con el objetivo de la ley y sus beneficiarios; aspectos generales de la nueva denominación del Título II del Libro II del Código del Trabajo; los nuevos principios establecidos en la ley y que rigen la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñen labores de cuidado no remunerado los beneficiarios, el procedimiento y la subsidiaridad del Capitulo IX del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, referido al trabajo a distancia o teletrabajo; el alcance y sentido del derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones y el derecho a la modificación transitoria de los turnos o distribución de la jornada diaria o semanal; lo referido al acuerdo con organizaciones sindicales y su vigencia. Sin embargo, no hizo referencia a cuestiones prácticas, tales como:

Diego Fernández Soto
Asesor Jurídico

1. En lo relativo al requerimiento efectuado por la parte trabajadora y la no respuesta justificada o respuesta tardía del empleador y respecto de cuáles son los pasos a seguir por parte del trabajador o trabajadora.
2. En caso de incumplimiento o decisión unilateral injustificada de poner término al teletrabajo o trabajo a distancia, qué acciones corresponden a la parte empleadora y trabajadora ejercer.
3. Especificar procedimiento y plazos en caso de denuncias y posterior fiscalización, así como también órgano competente y;
4. Respecto de posibles sanciones y multas en caso de incumplimiento ¿cuáles serán los procedimientos y plazos?

Atentamente,

PAULINA NÚÑEZ URRUTIA
SENADORA

PETICIÓN DE OFICIO

Para : Presidente del Senado, H.S. Juan Antonio Coloma Correa.
Oficio a : 23 Ministerios sectoriales de Chile.
De : H. Senadora Paulina Núñez Urrutia.
Materia : Lo que indica
Fecha : Valparaíso, 30 de enero de 2024.

Por medio del presente, solicito al señor Presidente del Senado, Senador Juan Antonio Coloma, tener a bien oficiar a mi nombre a los veinte y tres Ministerios sectoriales del país, para que nos informen sobre el cumplimiento de la obligación establecida en el Artículo 152 quáter O bis de la ley N° 21.645¹ que les compete para el caso a los respectivos jefes de servicio que tengan bajo su cargo trabajadores regidos por el Código del Trabajo y en particular cumplan con informar lo siguiente:

- 1.- Cuántos trabajadores se rigen en cada Servicio por el Código del Trabajo.
- 2.- Cuántos de los trabajadores que se rigen por el código del trabajo cumplen con los requisitos del artículo 152 quáter O bis.
- 2.-Cuál fue o será la forma en que los jefes de servicio ofrecerán a la parte trabajadora la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

Sin otro particular, se despide cordialmente,

PAULINA NÚÑEZ URRUTIA
SENADORA

¹ “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”.