

INFORMATIVO LABORAL

Ref. Ley 21.645, que modifica el Código del Trabajo en materia de conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Fecha. 04 de enero de 2023.

Con fecha 29 de diciembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial la ley N° 21.645, que modifica el Código del Trabajo, en materia de conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Al respecto, cabe destacar que se trata de una ley que busca fortalecer la regulación contenida en el Código del Trabajo en materia conciliación de la vida personal familiar y laboral, incorporando una serie de modificaciones al Código del Trabajo, ya sea en materia de vacaciones, jornada de trabajo y prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia, además de incorporar los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección de la maternidad y paternidad.

La referida ley entrará en vigencia treinta días después de su publicación, es decir, el día 29 de enero de 2024. Entre las principales modificaciones que prevé la citada ley, destacan:

- 1. Modifica el Artículo 67 del Código del Trabajo. Feriado legal.** Agrega un nuevo inciso final, que establece que en el caso de aquellos trabajadores(as) que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, previa solicitud elevada al empleador, el feriado se le concederá preferentemente durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- 2. Incorpora al Código del Trabajo un nuevo artículo 76 bis.** Durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, y en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita y la empresa funcione en horarios que sean compatibles, los trabajadores(as) referidos en el punto anterior tendrán derecho a que se les modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal de trabajo.

Así, formulada que sea la solicitud por parte del Trabajador(a), el empleador deberá dar respuesta a ésta dentro de un plazo de 10 días, en la cual podrá ofrecer una

fórmula alternativa o rechazar la propuesta, debiendo acreditar la o las circunstancias que la justifican.

3. Incorpora los Artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo. Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

Tratándose de trabajadores(as) que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, el empleador les deberá ofrecer que todo o parte de la jornada diaria o semanal de trabajo sea desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, ello en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita.

El señalado derecho, no les será aplicable a aquellos trabajadores que tengan facultades para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Por último, el uso del señalado derecho deberá ajustarse al procedimiento que ha definido el legislador, a la luz de lo que será el nuevo artículo 152 quáter ter O del Código del Trabajo.

4. Modifica el artículo 194 del Código del Trabajo. De la protección la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el marco de las normas de protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se agregan al artículo 194 del Código del Trabajo dos nuevos incisos (primero y segundo), que establecen los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo principalmente la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Tales principios, deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que se le reconocen al empleador.

5. Modifica el artículo 376 del Código del Trabajo. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Se agrega un nuevo inciso final al artículo 376 del Código del Trabajo, en razón del cual las organizaciones sindicales y empleadores podrán acordar que durante el período de vacaciones, definido por el Ministerio de Educación, las personas trabajadoras que 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, 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.