

Ley 21645 Vida Familiar y las Relaciones Laborales.

TRABAJO REMOTO - VACACIONES

En la edición del Diario Oficial del 29 de diciembre del 2023 aparece publicada la Ley 21.645 que trata de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Esta Ley fue tramitada en tiempo récord, y contó con una participación, prácticamente unánime, de todos los sectores políticos del Congreso Nacional.

Tal como su nombre lo indica, el objetivo de esta Ley es propiciar tiempos de descanso de trabajadores del sector privado para ser empleado en sus interacciones con su sector familiar. Obviamente, el concepto trabajador lo utiliza la ley sin distinción de género.

La fórmula que se ha elegido para lograr este objetivo son básicamente dos a saber: (i) una adecuación temporal de las vacaciones de los empleados para hacerlas coincidir de alguna forma a los colegios otorgan, respecto de quienes tienen a su cargo menores de 14 años, o con discapacidad hasta los 18 añosos (ii) modificar el sistema de trabajo remoto para personas que tienen a su cargo menores de 14 años u otras personas que dependan de sus cuidados. Estas normas, por consiguiente, fueron incorporadas al Código de Trabajo, y empezaran a regir, casi de inmediato, 30 días siguientes a la publicación de la ley, esto es 28 de enero del 2024.

PREFERENCIA EN USO DE VACACIONES.

Como se sabe, las vacaciones de los empleados, según las normas general debe otorgarse preferentemente, en primavera o verano. La ley ahora, ha creado nuevas preferencias en que los empleados podrán pedir sus vacaciones y están vinculadas con los periodos de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación para sus hijos menores de 14 años. Se incluye esta opción para quienes tengan a su cuidado menores de hasta 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. La ley determina como se debe acreditar estas circunstancias.

Debe tenerse presente que esta preferencia no es solo a la decisión del empleado pues la empresa podrá oponerse cuando tenga razones suficientes para no poder prescindir de los trabajadores cuando ejercen esta preferencia.

La ley crea un procedimiento por el que el trabajador que quiera hacer uso de este derecho debe hacer una petición a la empresa con 30 días de anticipación y la empresa deberá resolver en 10 días. De los acuerdos deberá dejar constancia en un acta especial y estos no podrán afectar las remuneraciones de los trabajadores, una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal ni la naturaleza de los servicios prestados. Se podrán pactar turnos o distribución de jornadas en forma temporal.

HURTADO ABOGADOS

Como ya anticipamos, este no es un derecho absoluto del trabajador pues, básicamente, no deberá crear serios problemas a la organización de la empresa, y entre otras materias no puede implicar “que empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”.

La ley no contempla como se solucionarán los problemas en caso de que se produzcan discrepancias entre trabajadores y los empleadores. Por consiguiente, deberemos entender que estos problemas serán resueltos con la participación de la Dirección del Trabajo y, en último término, por los tribunales laborales.

TRABAJO REMOTO.

Este es un derecho nuevo para los trabajadores. En efecto el trabajo remoto, que si bien está reglamentado en nuestra legislación, pero su ejercicio, hasta ahora, debe ser convenido entre las partes, solo constituyen un derecho cuando se ha decretado un estado de excepción o una alerta sanitaria. Ahora los trabajadores podrán exigir sus empleadores el trabajo remoto siempre que se cumplan las condiciones que estipula esta nueva ley.

Los trabajadores que tenga a su cuidado hijos o personas menores de 14 años o personas con discapacidad, de cualquiera edad, podrán optar 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 ley determina la forma como debe acreditarse estas circunstancias. Este derecho no lo tienen los trabajadores que en sus funciones ejerzan cargos con poder para representar al empleador, tales como, gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

La empresa deberá dar respuesta al requerimiento del trabajador aceptando los cambios u ofrecer alternativas. También podrá rechazar el requerimiento argumentando causas justificadas tales como las siguientes que menciona la ley: (i) que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, (ii) el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, (iii) la necesidad de la atención presencial de público, (iv) que los trabajadores por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores y (v) los trabajos que sean requeridos para la atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Obviamente este listado que enumera la ley no es taxativo por que pueden existir otras justificaciones. También la norma contempla la excusión cuando el trabajo a realizarse en forma remota no tenga las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

La normativa, deja constancia de las siguientes obligaciones y procedimientos:

- 1) El trabajador deberá presentar su requerimiento por escrito, con una anticipación de 15 días, acompañando los documentos en que funde su petición, y formulando una propuesta de cómo realizará su trabajo fuera de la empresa. El empleador deberá dar su respuesta

Av Apoquindo 4775 oficina 1502 Las Condes - Santiago, Chile - Tel: +56-2 64693788-86

www.hurtadoabogados.cl

HURTADO ABOGADOS

dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta. 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) El trabajador podrá realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.
- 3) Las partes (empleados y empleadores) podrán cambiar por causas sobrevinientes la vuelta al trabajo en las formas originales.
- 4) El empleador deberá consignar en documento anexo al contrato de trabajo, las condiciones en que se ejecutaran las nuevas funciones con a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora 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 y
- 5) No habrá cambios en las condiciones pactadas.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La ley incorpora principio de carácter general que no los habían visto antes y lo hace como consecuencia de derechos de la maternidad y paternidad. Lo que sigue son estos principios explícitos:

“El presente título (de protección a la maternidad) 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 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

Av Apoquindo 4775 oficina 1502 Las Condes - Santiago, Chile - Tel: +56-2 64693788-86
www.hurtadoabogados.cl

HURTADO ABOGADOS

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”.

Está por verse la aplicación práctica de estas normas y su amplitud pues no parece que estos principios hayan sido antes puesto de manifiesto por las autoridades laborales ni por nuestros tribunales del trabajo, en forma tan explícita. El ámbito de aplicación será precisado por la SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social) y las entidades administradoras de la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

FACULTAD A ORGANIZACIONES SINDICALES.

Se permite a las organizaciones sindicales convenir con las empresas beneficios relacionados con tiempo de vacaciones para empleados que tengan hijos o menores a su cuidado, menores de 14 años, para convenir jornada especiales para que estos puedan compartir sus periodos de vacaciones. Este es un derecho similar a lo ya indicado que se establece en forma individual, ahora con facultades otorgadas a los sindicatos.

Santiago, 2 de Enero del 2024.

Fernando Hurtado Morales
Cel:+ 569 77092266