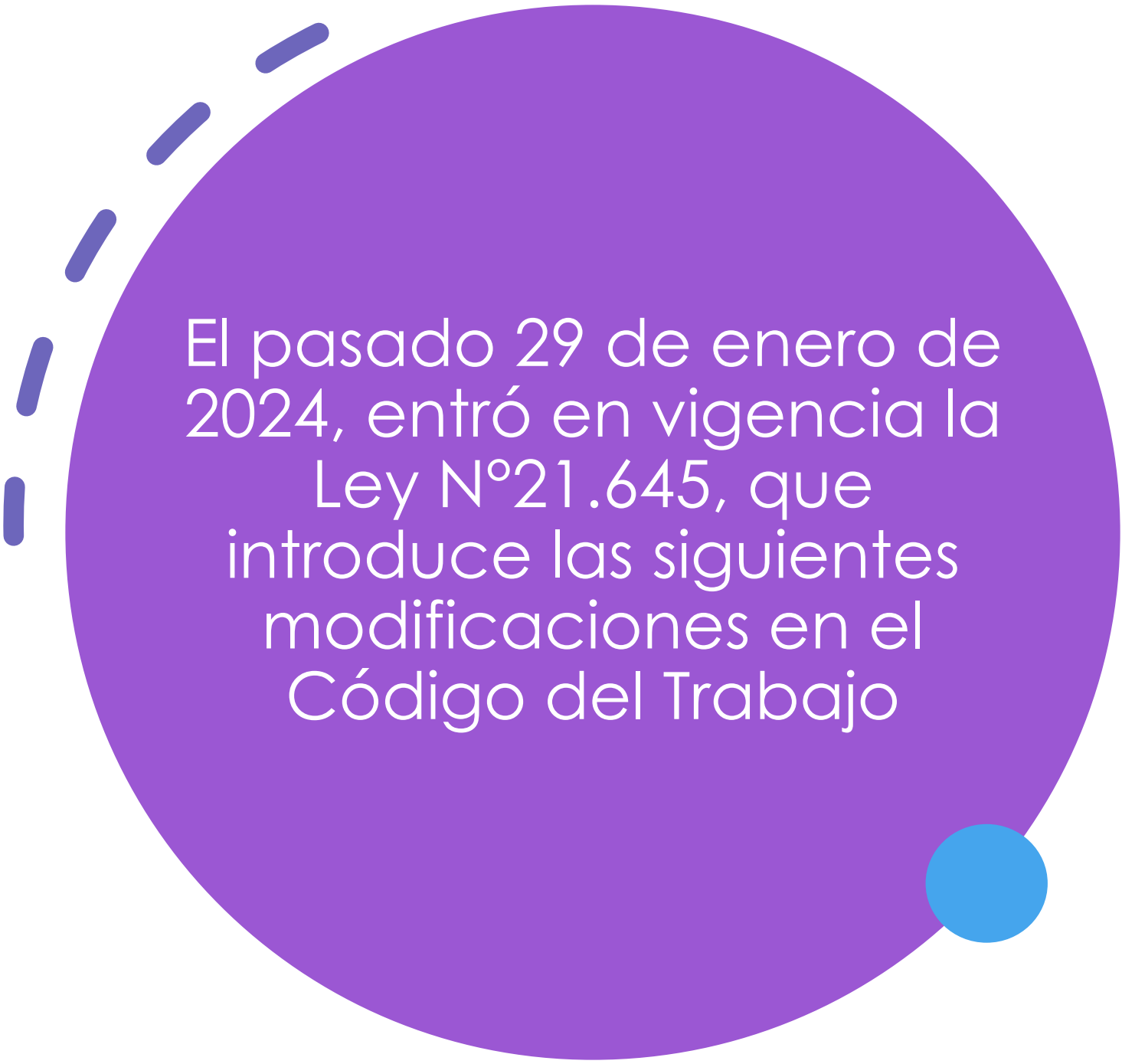




Ley N°21.645

**De la Protección a la
Maternidad, Paternidad y Vida
Familiar.**





El pasado 29 de enero de
2024, entró en vigencia la
Ley N°21.645, que
introduce las siguientes
modificaciones en el
Código del Trabajo

Inciso final del art. 67 Código del Trabajo

Se agrega que el feriado legal, se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar, a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. El trabajador deberá hacer la solicitud con al menos 30 días de anticipación, acompañando el certificado de nacimiento o resolución judicial que otorgue el cuidado personal, o certificado de discapacidad (art. 56 Ley N°20.422 o art. 5 Ley N°20.379)

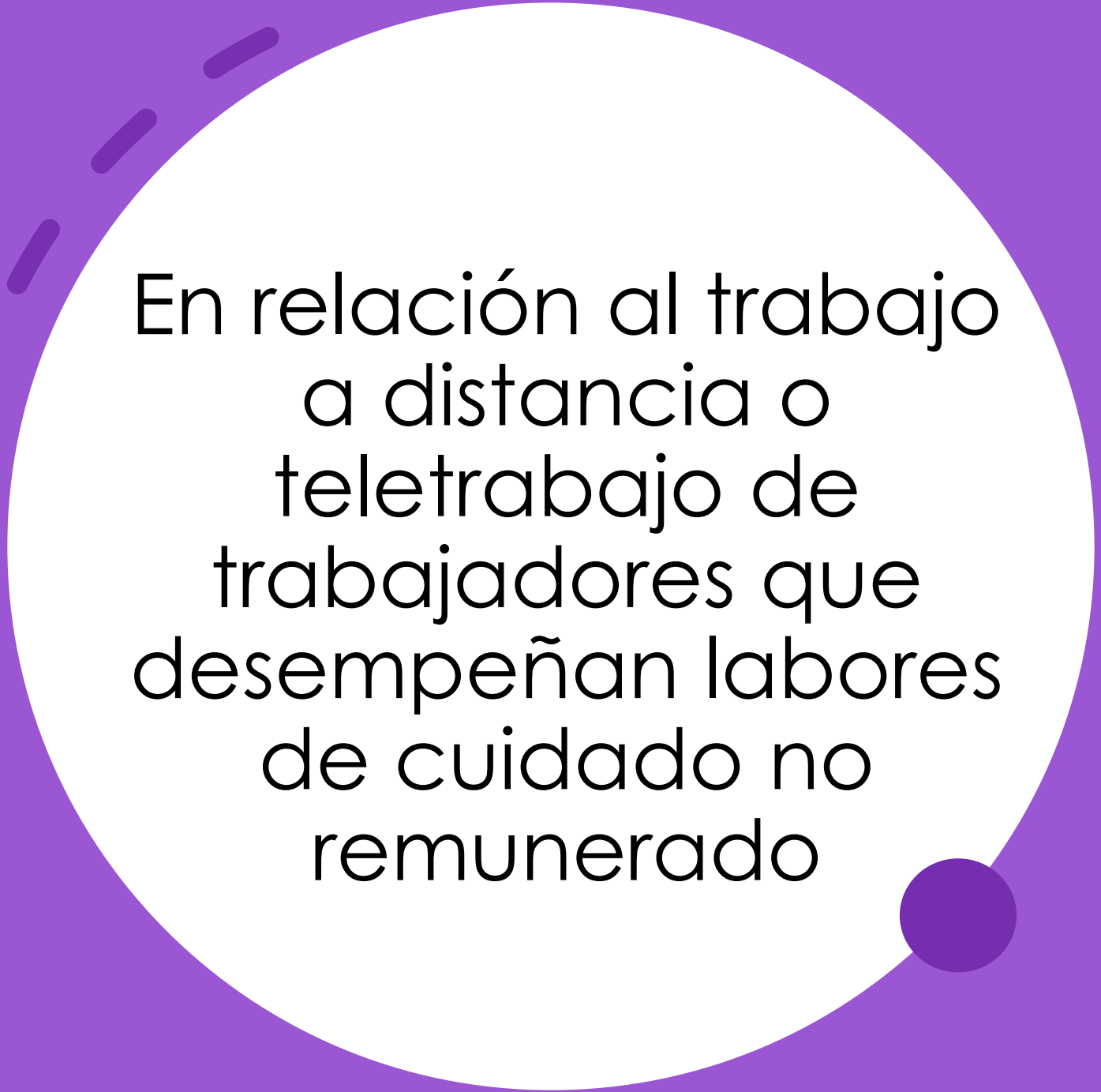


Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en horario compatible, los trabajadores señalados en el inciso final del art. 67, tendrán derecho a modificación transitoria de turnos o distribución de jornada diaria y semana. El trabajador deberá proponerlo al empleador con al menos 30 días de anticipación a fin de que se pronuncie dentro del plazo de 10 días, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazarla justificadamente.

La modificación transitoria debe constar en anexo de contrato. No alterará la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios, ni la remuneración.



Se agrega el
art. 76 bis del
Código del
Trabajo



En relación al trabajo
a distancia o
teletrabajo de
trabajadores que
desempeñan labores
de cuidado no
remunerado

Se incorpora el art. 152 quáter O bis del Código del Trabajo

El empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de un menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada en modalidad de teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

El trabajador deberá acreditar lo anterior, mediante certificado de nacimiento del menor; o resolución judicial que otorgue el cuidado personal o certificado de discapacidad o documento emitido por Ministerio de Desarrollo Social y Familia. No se aplica a trabajadores que representen al empleador como gerentes, subgerentes o apoderados.

Se incorpora el art. 152 quáter O ter del Código del Trabajo

La obligación del empleador de otorgar teletrabajo conforme al art. 152 quáter O bis, se regirá por estas reglas:

- El trabajador deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos de respaldo y formular una propuesta de tiempos de trabajo presencial y teletrabajo durante la jornada diaria o semanal, no pudiendo superar los límites de la jornada. De lo anterior, el empleador deberá dar respuesta dentro del plazo de 15 días siguientes al requerimiento, pudiendo ofrecer una alternativa o rechazar, si la naturaleza de los servicios, requieren presencialidad.
- si el trabajador requiere una modificación a la distribución establecida deberá dar aviso al empleador por escrito con una anticipación de 30 días.
- Por causa sobreviniente, el trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originales.
- Esta modalidad se debe consignar en Anexo de contrato.

Modificación del art. 194 del Código del Trabajo

- Principio de Parentalidad Positiva: capacidades prácticas y funciones de los adultos para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos(as).
- Principio de corresponsabilidad social: promoción de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, buscando preservar la salud y bienestar de niños y niñas.

Estos principios se deben aplicar en concordancia con las facultades de administración que el Código, le reconoce al empleador.

Los empleadores, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.





Se agrega el inciso
final del art. 376
del Código Civil

Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectiva, los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, 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 contractuales originales una vez finalizado.





**FIGUEROA
& ASOCIADOS**

¡Gracias!

Domicilio: Luis Thayer Ojeda Sur N°166, of.
401, Providencia.

Web: <https://figueroa-asociados.cl/>

Email: contacto@figueroa-asociados.cl

Teléfono: [+56 4 43282114](tel:+56443282114)