

Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

N°21.645

Ámbitos que regula:

Feriado preferente

Teletrabajo

Normas programáticas

Feriado anual normal

Requisitos:

- Para trabajadores con **más de 1 año de servicios**
 - También aplica a personas trabajadoras contratadas por obra o faena
- **Debe acordarse** entre el empleador y el trabajador
- Se debe tomar **al menos 10 días continuos**

Garantías:

- 15 días hábiles de feriado
- Pago íntegro de la remuneración

Otras consideraciones:

- De preferencia, se debe tomar en primavera o verano
- **No se puede acumular más de 2 períodos**
- Regiones de Magallanes y Antártica Chilena, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y Palena tienen 20 días hábiles de feriado
- **Se sugiere arbitrar todas las medidas para que las y los trabajadores hagan uso de este feriado, acorde a la legislación**

Feriado de la Ley N°21.645

Mantiene requisitos y garantías legales vigentes

Nuevo requisito:

- **Para personas trabajadoras que tengan a su cuidado un niño o niña menor de 14 años o menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa**, lo que debe ser acreditado por el trabajador o trabajadora

Garantías durante el periodo de vacaciones definidas por el MINEDUC:

- **Preferencia para tomar vacaciones** en ese periodo
 - También se aplica a periodos especiales de vacaciones fijadas por cada colegio
- **Derecho a la modificación transitoria de turnos o de la distribución de la jornada laboral**, siempre y cuando la naturaleza de las funciones y la empresa funcione en un horario compatible
 - **La persona trabajadora debe presentar una propuesta de modificación transitoria** al empleador

Otras consideraciones

- **Ámbito individual:**
 - **La persona trabajadora deberá solicitar el feriado legal o la modificación transitoria de la jornada o turnos por escrito**, con 30 días de anticipación
- **Ámbito colectivo:**
 - Sindicatos podrán pactar la reducción de la jornada laboral durante los períodos de vacaciones definidos por el MINEDUC

Tramitación del feriado de la Ley N°21.645

1. **Solicitud por escrito de la persona trabajadora** para acceder a alguna de las garantías de la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, **con 30 días de anticipación**
2. **Respuesta del empleador en un plazo de 10 días:**
 - a. Aceptar la solicitud
 - b. Rechazar*
 - c. Proponer alternativas*
 - i. Si se acuerda una modalidad de distribución de turnos, se debe suscribir en el anexo respectivo

** En caso de rechazar o proponer alternativas a la solicitud de la persona trabajadora, el empleador deberá acreditar los motivos que lo justifiquen*

La modificación transitoria de turnos o de la distribución de la jornada no puede*:

- **Alterar la distribución de jornada**
- **Afectar naturaleza de las funciones ni la remuneración de la persona trabajadora**
- **Implicar la contratación de otra persona**
- **Modificar las horas diarias y semanales**

**Salvo acuerdo entre las partes*

Teletrabajo o trabajo a distancia

Beneficia a personas trabajadoras que realicen labores de cuidado no remuneradas respecto a:

- Niño o niña menor de 14 años
- Persona con discapacidad
- Persona con dependencia severa

Requisitos:

- Presentar **documentación que acredite la calidad de cuidador o cuidadora**
- No aplica a gerentes, subgerentes, agentes o apoderados
- Sus funciones sean compatibles con la modalidad (los organismos administradores de la Ley 16.744 pueden determinar que no existen las condiciones adecuadas)

Otras consideraciones:

- **El empleador debe ofrecerlo** a sus trabajadores y trabajadoras, aunque no se especifica un mecanismo, pudiendo ser general (comunicados, políticas, etc)
- **No es incompatible con el derecho a la preferencia para tomar vacaciones ni a modificar transitoriamente la distribución de la jornada** durante ese periodo

Tramitación del teletrabajo o trabajo a distancia

1. **Solicitud por escrito de la persona trabajadora**, incluyendo:
 - a. **Documentación que acredite su condición de cuidador(a)***
 - b. **Propuesta de combinación de jornada presencial y a distancia**, sin superar turnos diarios o semanales
2. **Respuesta del empleador en un plazo de 15 días:**
 - a. Aceptar la solicitud
 - b. Rechazar**
 - c. Proponer alternativas**
 - i. Si se acuerda una modalidad de distribución de turnos, se debe suscribir en el anexo respectivo
3. **Cambios al régimen acordado:**
 - a. **Debe solicitarlo la persona trabajadora** en un plazo de 15 días
 - b. **El empleador tiene 15 días para responder**
 - c. **Se pueden generar cambios por causa sobreviniente**, volviendo a las condiciones previas

*** La persona trabajadora debe acreditar:**

- Que tiene el cuidado de menores de 14 años o personas con discapacidad o dependencia severa
- Que no recibe remuneración por dicha actividad
- Que sus labores se pueden desarrollar a distancia
- Naturaleza de sus funciones lo permiten

**** En caso de rechazar o proponer alternativas a la solicitud de la persona trabajadora, el empleador deberá acreditar los motivos que lo justifiquen, que pueden ser:**

- **Las funciones de la persona trabajadora requieren presencialidad (atención a público, guardias o similares)**
- **Necesidades organizacionales**
- **Urgencias**

Tramitación del teletrabajo o trabajo a distancia

El teletrabajo o trabajo a distancia no puede implicar:

- Alterar las condiciones pactadas
- Reemplazo de la persona trabajadora
- Cambios en la jornada de otros trabajadores

Normas programáticas

La ley da especial importancia al principio de parentalidad positiva, que reconoce las capacidades y funciones de adultos para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos y hijas; así como el **principio de corresponsabilidad social** en cuando a las labores de cuidado no remunerado.

Esto puede tener implicancias en las relaciones laborales que se deberán ir revisando caso a caso:

- Ausencias
- Abandono del lugar de trabajo
- Juicios
- Fiscalizaciones

Además, tomando en consideración la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados por la persona trabajadora, **el empleador deberá promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando campañas de difusión de información, educación y sensibilización de la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, las que podrán ser realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744.