

LEY Nº 21.645, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR.

Con fecha 29 de diciembre de 2023, en la 2ª edición del Diario Oficial, se publicó la Ley Nº 21.645, que tiene por objeto modificar las normas del Código del Trabajo en materias de protección de la maternidad, paternidad y vida familiar en el sentido de dar mayores derechos a aquellos padres, madres y cuidadores trabajadores de niños, adolescentes y personas con discapacidad o con dependencia severa.

POSIBILIDAD DE SOLICITAR VACACIONES EN LOS PERIODOS DE VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

De conformidad a la legislación vigente, todo trabajador tendrá derecho a 15 días hábiles de feriado anuales, el cual deberá hacer uso de manera continua, pudiendo optar por utilizar los 15 días hábiles o, a lo menos 10 días continuos, y fraccionar el exceso de común acuerdo con el empleador.

La modificación que introduce esta ley está dirigida a aquellos trabajadores que sean padres, madres o cuidadores de un niño menor de 14 años; de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa, dándoles el derecho de optar a hacer uso de su feriado legal en aquellos períodos de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario del año escolar.

Para estos efectos, el trabajador que se encuentra en esta situación deberá realizar lo siguiente:

1. Presentar la solicitud de feriado a su empleador con a lo menos 30 días de anticipación al uso del feriado indicando la cantidad de días.
2. Acompañando el certificado de nacimiento que acredite la afiliación respecto del niño o adolescente
3. En caso de tratarse de un menor de 18 años con discapacidad, deberá acompañar certificado de discapacidad.
4. Si se trata de un trabajador que tiene el cuidado personal de un niño o adolescente, deberá acompañar la resolución del tribunal en lugar del certificado de nacimiento.

Recibida la solicitud, el empleador deberá otorgar el feriado a este grupo de trabajadores preferentemente por sobre los otros.

Se debe considerar que los períodos de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario del año escolar, comprenden aquellas de invierno y verano.

POSIBILIDAD DE SOLICITAR REDISTRIBUCIÓN DE JORNADAS EN LOS PERIODOS DE VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

Como derecho alternativo y complementario con el anterior, se le otorga al mismo grupo de trabajadores durante los períodos de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario del año escolar, solicitar transitoriamente la modificación de la distribución de su jornada semanal o los turnos que realizan, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita y que la empresa funcione en un horario que sea compatible con ello. Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá:

1. Presentar una propuesta de modificación transitoria de jornada a su empleador con a lo menos 30 días de anticipación.
2. Acompañar el certificado de nacimiento que acredite la afiliación respecto del niño o adolescente.
3. En caso de tratarse de un menor de 18 años con discapacidad, deberá acompañar certificado de discapacidad.
4. Si se trata de un trabajador que tiene el cuidado personal de un niño o adolescente, deberá acompañar la resolución del tribunal en lugar del certificado de nacimiento.

Recibida la propuesta, el empleador deberá dar una respuesta dentro del plazo de 10 días, pudiendo aceptarla, rechazarla u ofrecer una fórmula alternativa a la propuesta del trabajador. En caso de rechazar la propuesta, deberá acreditar las circunstancias que la justifican.

Aceptar la propuesta de trabajador en ninguna caso podrá significar :

1. Alterar la duración semanal de la jornada, es decir, cambiar la cantidad semanal de horas pactadas.
2. Cambiar la naturaleza de los servicios que ejecuta el trabajador.
3. Afectar la remuneración del trabajador.
4. Que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambio de horarios de otros trabajadores.

Asimismo, en caso de aceptarse la propuesta, se deberá dejar constancia mediante la suscripción de un anexo de contrato donde se establezca la modificación transitoria.

Al momento de aplicar esta norma, será interesante analizar las fórmulas de jornadas de trabajado que se vayan implementando a partir de abril de 20224 producto de la modificación de la ley que reduce la jornada de trabajo y que permitirá diseñar jornadas más flexibles.

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 152 QUÁTER G DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El empleador siempre tendrá la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia de acuerdo a las normas de los artículo 152 quárte G y siguientes del Código del Trabajo, esto, durante toda la vigencia de la relación laboral a aquellos trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño menor de 14 años o que tengan a su cuidado una persona con discapacidad o dependencia severa de cualquier edad.

La obligación del empleador de ofrecer esta modalidad de trabajo es en la medida que la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador lo permita. Esto significa, que las funciones puedan desarrollarse y cumplirse normalmente ya sea, de manera presencial o mediante la modalidad de teletrabajo.

El trabajador que se encuentre en la situación descrita deberá presentar la siguiente documentación:

1. Presentar un requerimiento por escrito de la modalidad de teletrabajo, total o parcial.
2. Acompañar el certificado de nacimiento que acredite la afiliación respecto del niño o adolescente.

3. En caso de tratarse de un menor de 18 años con discapacidad, deberá acompañar certificado de discapacidad.
4. Si se trata de un trabajador que tiene el cuidado personal de un niño o adolescente, deberá acompañar la resolución del tribunal en lugar del certificado de nacimiento.

El emperador deberá dar una respuesta dentro del plazo de 15 días contados desde recibida la solicitud, pudiendo aceptarla, proponer una fórmula alternativa o rechazar la solicitud, en cuyo caso deberá acreditar que la naturaleza de las funciones no permite la modalidad de teletrabajo.

En caso de haberse accedido a la modalidad de teletrabajo, en el pacto de teletrabajo deberá dejarse constancia del hecho que habilita al trabajador al ejercicio de este derecho.

VIGENCIA DE LA LEY.

Las disposiciones de la Ley N° 21.645 rigen a partir del 28 de enero de 2024.

2 de enero de 2024.

Mackenna, Cruzat y Cía.

ABOGADOS