

NUEVA LEY DE COMPATIBILIZACION FAMILIA Y TRABAJO (21.645)

- Diplomada en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Universidad del Mar)
- Diplomada en Derecho Laboral y Dialogo Social (P.U.C.V.).
- Docente del Diplomado en Derecho Laboral, ASIVA – Universidad de Valparaíso
- Docente en la Academia Politécnica Naval (2020),
- Relatora Laboral del Colegio de Contadores (V), Keep Learning y otras O.TE.C. desde el año 2006, en cursos sobre materias laborales, remuneraciones y de seguridad social.
- Asesora Laboral en Transtecnia y otras Empresas Privadas
- Jefa de RRHH del Depto. Bienestar Armada de Chile – Valparaíso (2008-2022)
- Relatora Laboral C.P.C.I. 2022- a la fecha



**RELATORA: ANA MARIA ESCUDERO
MEDINA**

- Uno de los aspectos fundamentales de esta ley es la inclusión del principio de parentalidad positiva y corresponsabilidad social en el ámbito laboral.
- Estos principios buscan promover el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, reconociendo las responsabilidades de los adultos en el cuidado, protección y educación de sus hijos e hijas.
- Además, se establece **la obligación para los empleadores de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** mediante acciones de sensibilización y difusión.



A photograph of a man in a white striped shirt and dark tie, holding a baby in a blue and white striped onesie. He is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, there is a blurred office environment with a laptop and other people.

Principios Fundamentales

Principio de parentalidad positiva.

El Principio de Parentalidad Positiva es un enfoque que reconoce y promueve las capacidades prácticas y responsabilidades de los adultos para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas. Este principio se centra en fomentar relaciones positivas entre padres, madres y sus hijos, así como en proporcionar un entorno seguro y favorable para el crecimiento y el bienestar de los niños

Corresponsabilidad social

La corresponsabilidad social se refiere al compromiso compartido y la colaboración entre diferentes actores sociales, como individuos, familias, comunidades, **empresas** y gobiernos, para abordar y resolver los desafíos sociales de manera conjunta. En el contexto de la ley que estamos discutiendo, la corresponsabilidad social se aplica específicamente al ámbito laboral y familiar.

Protección a la maternidad y la paternidad

Ley 21645, traduce la protección a la maternidad y la paternidad a través de varias disposiciones que garantizan derechos específicos para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.



- **Formas en que la ley aborda la necesidad de compatibilizar familia y trabajo:**

- **Feriatos preferentes** durante el periodo de vacaciones escolares: La ley establece que los trabajadores que tienen el cuidado personal de niños menores de catorce años o adolescentes con discapacidad tienen derecho a solicitar feriatos preferentes durante el periodo de vacaciones escolares. Esto permite a los padres y cuidadores pasar tiempo de calidad con sus hijos durante las vacaciones.
- **Modificación transitoria de turnos o jornada laboral** durante las vacaciones escolares: Además de los feriatos preferentes, la ley permite que los trabajadores ajusten transitoriamente sus turnos o distribución de la jornada diaria y semanal durante las vacaciones escolares, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario compatible.
- **Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo:** La ley reconoce el derecho de los trabajadores que tienen el cuidado personal de niños menores de catorce años o personas con discapacidad a realizar parte de su jornada laboral bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Esto les brinda la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.
- **Protección contra alteraciones en las condiciones laborales:** La ley establece que el ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores no debe implicar una alteración en las condiciones laborales pactadas, ni afectar a otros trabajadores. Además, el empleador no puede negarse injustificadamente a otorgar estos derechos, y debe proporcionar una respuesta dentro de plazos específicos.

- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

VACACIONES PRIORITARIAS



La aplicación del feriado preferente según lo establecido en la Ley Núm. 21.645 implica varios pasos y requisitos que deben cumplirse para que los trabajadores puedan acceder a este beneficio:

Trabajadores beneficiarios: El feriado preferente se aplica a trabajadores que tengan el cuidado personal de niños menores de catorce años o adolescentes con discapacidad, así como a trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independientemente de su edad.

Periodo de vacaciones Escolares: El feriado preferente se concede preferentemente durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario del año escolar respectivo. Esto generalmente se refiere a los períodos de vacaciones de verano, invierno y otras vacaciones escolares establecidas.

Solicitud con anticipación: El trabajador(a) que desea hacer uso del feriado preferente debe presentar una solicitud **con al menos treinta días de anticipación a la fecha en que desea tomar el feriado**. Esta solicitud debe incluir la documentación requerida para acreditar la situación que da derecho al feriado, como certificados de nacimiento, resoluciones judiciales o documentos emitidos por autoridades competentes que demuestren la situación de cuidado.

Garantía de cumplimiento: La ley establece que el feriado preferente debe ser concedido a los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos, dando prioridad a aquellos que tienen responsabilidades de cuidado sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

ADAPTACION DE JORNADA DE TRABAJO

- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

La modificación transitoria de turnos o jornada laboral durante las vacaciones escolares se materializa a través de disposiciones específicas que permiten a los trabajadores ajustar temporalmente sus horarios laborales para adecuarse a las necesidades familiares durante este periodo::

Trabajadores beneficiarios: La modificación transitoria de turnos o jornada laboral durante las vacaciones escolares se aplica a los trabajadores que tienen el cuidado personal de niños menores de catorce años o adolescentes con discapacidad, así como a aquellos que tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independientemente de su edad.

Periodo de aplicación: Esta modificación se realiza durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario del año escolar respectivo. Durante este periodo, los trabajadores pueden ajustar temporalmente sus turnos o distribución de la jornada laboral para cumplir con sus responsabilidades familiares.

Propuesta del trabajador: El trabajador interesado en realizar esta modificación debe presentar una propuesta al empleador con al menos treinta días de anticipación a la fecha en que desea aplicar los cambios.

Respuesta del empleador: El empleador tiene la obligación de pronunciarse respecto a la propuesta del trabajador dentro de los diez días siguientes a su presentación. En su respuesta, el empleador puede aceptar la propuesta presentada por el trabajador o ofrecer una fórmula alternativa. En caso de rechazar la propuesta, el empleador debe justificar adecuadamente las razones de dicho rechazo.

Documentación y constancia: Una vez acordada la modificación transitoria de turnos o jornada laboral, el empleador debe dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo de los cambios realizados. Esta constancia debe especificar la duración de la modificación y garantizar que no implique una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados ni la remuneración del trabajador.



DERECHO AL TELETRABAJO

- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

El derecho al teletrabajo se materializa a través de disposiciones específicas que permiten a ciertos trabajadores realizar parte de su jornada laboral bajo modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia:

Trabajadores beneficiarios: El derecho al teletrabajo se aplica a los trabajadores que tienen el cuidado personal de niños menores de catorce años o adolescentes con discapacidad, así como a aquellos que tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, independientemente de su edad. Estos trabajadores tienen derecho a solicitar que todo o parte de su jornada laboral sea realizada bajo modalidad de trabajo a distancia.

Requisitos de acreditación: Los trabajadores que deseen ejercer este derecho deben acreditar su situación mediante documentación específica, como certificados de nacimiento, resoluciones judiciales o documentos emitidos por autoridades competentes que demuestren la situación de cuidado.

Propuesta del trabajador: El trabajador interesado en realizar teletrabajo debe presentar una propuesta al empleador con al menos treinta días de anticipación a la fecha en que desea iniciar esta modalidad de trabajo. Esta propuesta debe incluir la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento y tiempos de trabajo a distancia, según las necesidades familiares del trabajador y la naturaleza de sus funciones laborales.

Respuesta del empleador: El empleador tiene la obligación de pronunciarse respecto a la propuesta del trabajador dentro de los quince días siguientes a su presentación. En su respuesta, el empleador puede aceptar la propuesta presentada por el trabajador o ofrecer una fórmula alternativa. En caso de rechazar la propuesta, el empleador debe justificar adecuadamente las razones de dicho rechazo.

Documentación y constancia: Una vez acordado el teletrabajo, el empleador debe dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo de los términos y condiciones acordados. Esta constancia debe especificar la duración del teletrabajo y garantizar que no implique una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados ni la remuneración del trabajador.

No se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados



- Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

DERECHO AL TELETRABAJO

Fundamentos que el empleador puede esgrimir para negarse a la solicitud de teletrabajo o trabajo a Distancia:

Naturaleza de las funciones: Si las funciones del trabajador requieren su presencia física en el lugar de trabajo para llevar a cabo tareas específicas que no pueden realizarse de manera efectiva a distancia, el empleador podría negar la solicitud de teletrabajo. Por ejemplo, si el trabajo implica el uso de maquinaria especializada o la interacción directa con clientes o pacientes, el teletrabajo podría no ser viable.

Atención presencial de público: Si el trabajador desempeña funciones que requieren una atención presencial de público, como en el caso de recepcionistas, vendedores o personal de atención al cliente, el empleador podría argumentar que el teletrabajo no es adecuado, ya que estas funciones necesitan ser realizadas en el lugar de trabajo.

Necesidades operativas: Si la empresa tiene necesidades operativas específicas que requieren la presencia física de los trabajadores en el lugar de trabajo, como la coordinación de equipos, reuniones presenciales o la realización de actividades que no pueden llevarse a cabo de manera remota, el empleador podría justificar la negativa al teletrabajo.

Condiciones de conectividad y seguridad: Si el lugar donde el trabajador planea realizar el teletrabajo no cuenta con las condiciones adecuadas de conectividad a internet o no cumple con los estándares de seguridad y salud laboral establecidos, el empleador podría negar la solicitud por razones de seguridad y calidad del trabajo.

Imposibilidad técnica o logística: Si la empresa no cuenta con los recursos técnicos o logísticos necesarios para implementar el teletrabajo de manera efectiva, o si la naturaleza de las funciones del trabajador requiere recursos específicos que no están disponibles fuera del lugar de trabajo, el empleador podría justificar la negativa por razones prácticas.



- **Ley N° 21.645 29.12.23:** "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

DERECHO AL TELETRABAJO- POSIBILIDAD DE REVERSAR

La ley contempla que tanto el trabajador como el empleador tienen la posibilidad de volver a las condiciones laborales previas al teletrabajo por causa sobreviniente.

Voluntad unilateral del trabajador: Si por alguna razón el trabajador desea volver a las condiciones laborales originales pactadas en el contrato de trabajo, puede hacerlo unilateralmente. Esto significa que el trabajador tiene el derecho de decidir regresar a trabajar de manera presencial en el lugar de trabajo si así lo prefiere, sin necesidad de contar con el consentimiento previo del empleador.

Voluntad unilateral del empleador: Del mismo modo, el empleador también puede decidir que el trabajador vuelva a las condiciones laborales originales pactadas en el contrato de trabajo, siempre y cuando exista una causa justificada para ello. Por ejemplo, si las circunstancias operativas de la empresa cambian y ya no permiten la continuidad del teletrabajo, el empleador puede solicitar que el trabajador regrese a trabajar de manera presencial.

Aviso por escrito: Tanto el trabajador como el empleador deben comunicar su decisión de volver a las condiciones laborales originales por escrito, con una **anticipación mínima de treinta días**. Esta comunicación por escrito permite formalizar la solicitud y garantizar que ambas partes estén al tanto de los cambios que se van a realizar.



- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

DERECHO AL TELETRABAJO- CONTENIDO DEL ANEXO

El documento que formalice el teletrabajo debe contener .:

Identificación de las partes: El documento debe identificar claramente a las partes involucradas, es decir, al empleador y al trabajador que ejercerá el teletrabajo. Debe incluir los nombres completos de ambas partes, así como sus números de identificación o cualquier otra información relevante para su identificación.

Descripción del trabajo a distancia: Especificarse claramente que el trabajador realizará parte o toda su jornada laboral bajo la modalidad de teletrabajo. Esto incluye la indicación de los días y horas en los que se llevará a cabo el teletrabajo, así como cualquier otra información relevante sobre la distribución del tiempo de trabajo.

Duración del teletrabajo: Especificar la duración del acuerdo de teletrabajo, es decir, el período de tiempo durante el cual el trabajador realizará sus labores bajo esta modalidad. Esto puede ser por un período determinado o de manera indefinida, según lo acordado entre las partes.

Condiciones de trabajo: Condiciones en las cuales se llevará a cabo el teletrabajo, incluyendo los recursos y herramientas necesarios que el empleador proporcionará al trabajador para que pueda realizar sus labores de manera efectiva. Esto puede incluir equipos informáticos, conexión a internet, software necesario, entre otros.

Obligaciones y responsabilidades: El documento debe especificar las obligaciones y responsabilidades tanto del empleador como del trabajador en relación con el teletrabajo. Esto puede incluir aspectos como la disponibilidad durante el horario laboral, la entrega de resultados, la confidencialidad de la información, entre otros.

Remuneración: Debe establecerse claramente si habrá algún cambio en la remuneración del trabajador como resultado del teletrabajo, así como cualquier otra compensación o beneficio adicional que se acuerde en el contexto del teletrabajo, dejando constancia que no se podrá de ninguna manera reducir la remuneración, sin perjuicio de modificar asignaciones de movilización y/o colación.

Firma de las partes Debe ser firmado por ambas partes para indicar su aceptación y acuerdo con los términos y condiciones establecidos. Esto garantiza que el acuerdo sea legalmente vinculante y que ambas partes estén comprometidas con su cumplimiento.



- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

OTRAS OBLIGACIONES

Además del derecho preferente al feriado, la modificación de jornada y el teletrabajo, la Ley Núm. 21.645 introduce otras modificaciones importantes en el Código del Trabajo. Algunas de estas modificaciones son:

Principio de parentalidad positiva: La ley establece el principio de parentalidad positiva, que reconoce las capacidades prácticas y funciones propias de los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas. También promueve la corresponsabilidad social en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente para trabajadores que ejercen labores de cuidado no remunerado.

Protección a la maternidad y la paternidad: La ley fortalece la protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Busca preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores, reconociendo la importancia de un equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: La ley promueve activamente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo que los empleadores deben realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de esta conciliación. Se incluyen campañas de sensibilización y difusión, así como la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley de seguridad social.

Derecho a la reducción transitoria de jornada durante vacaciones escolares: Se otorga el derecho a los trabajadores, mediante acuerdo con su empleador, de solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte del periodo de vacaciones escolares. Esto está dirigido específicamente a trabajadores que tengan el cuidado personal de niños menores de catorce años o personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.



- **Ley N° 21.645 29.12.23: "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar"** y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo - vigencia : 29.01.24.:

OBLIGACIONES DE ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE ACC.TRABAJO Y ENF.PROFESIONALES (LEY 16.744)

CIRCULAR N° 3803 / 26-01-2024 - SUSESO

Según el texto proporcionado, la Ley N°21.645 encomienda a la Superintendencia de Seguridad Social impartir instrucciones y directrices a los organismos administradores y administradores delegados del Seguro de la Ley N°16.744. Estas instrucciones están dirigidas a promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, así como a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, se establecen varias obligaciones y plazos para los organismos administradores de la Ley N°16.744, que incluyen:

Promoción del equilibrio de la vida familiar y laboral: Los organismos administradores deben entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras para que generen y mantengan condiciones que permitan a los trabajadores conciliar la vida privada y familiar con la laboral. Deben propiciar la organización del trabajo considerando las necesidades de los trabajadores, la naturaleza del trabajo, la salud y el bienestar, tomando en cuenta variables como la flexibilidad de horarios, sistemas de turnos y vacaciones, en conformidad con la Ley N°21.645.

Campañas de sensibilización y difusión: Los organismos administradores deben realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Deben complementar el material de difusión existente incorporando las materias reguladas en la Ley N°21.645 y promover la elaboración de un "Manual" o "Guía" para la implementación de acciones orientadas a este fin.

Asistencia técnica acerca de la implementación de los principios sobre parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y la paternidad: Los organismos administradores deben proporcionar asistencia técnica para la implementación de estos principios establecidos en la Ley N°21.645, promoviendo un cambio cultural que favorezca la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Obligación de presentar propuesta de campaña conjunta: Los organismos administradores deben presentar una propuesta de campaña conjunta sobre los contenidos y derechos establecidos en la Ley N°21.645 a la Superintendencia de Seguridad Social antes del 31 de marzo de 2024, con fecha máxima de inicio en mayo de 2024. Además, deben enviar un informe de cierre de campaña dentro de los 30 días hábiles siguientes a su finalización.



HERRAMIENTAS DISPUESTAS POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL (I.S.L.)

https://www.isl.gob.cl/tramites_servicios/solicitud-de-asesorias-en-prevencion-de-riesgos/

- <https://campusprevencionisl.cl/> - Cursos online de capacitación en materias propias de prevención de riesgos y enfermedades profesionales.

Las prestaciones de prevención de riesgos disponibles son los siguientes:

• **Asesoría en Prevención de Riesgos:** Actividad en la que un experto o una experta en prevención de riesgos visita la empresa (casa matriz, sucursal, obra o faena). Esta asistencia técnica corresponde a un Diagnóstico General de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual podrá incluir entre otras cosas la derivación a cursos de capacitación, programas de vigilancia ocupacional y planes de trabajo.

• **Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC):** Programa en el cual la entidad empleadora podrá sustituir una multa administrativa por infracciones de higiene y seguridad impuesta por la Dirección del Trabajo o la autoridad sanitaria. Por medio de la corrección de la o las deficiencias que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.





MUCHAS
GRACIAS

