

GUIA BREVE IMPLEMENTACIÓN LEY 21.645
PARA LA PROMOCIÓN DEL EQUILIBRO
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL



Ley 21.645

1. OBJETIVO DE LA LEY

El objetivo principal de la Ley 21.645 en Chile, también conocida como la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, es promover y garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores. Esta legislación busca crear un marco legal que proporcione condiciones para que las personas puedan conciliar de manera efectiva su vida laboral con sus responsabilidades familiares y personales, fomentando así una mejor calidad de vida y bienestar tanto para los trabajadores como para sus familias.

Entre los objetivos específicos de la ley se encuentran:

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, eliminando barreras que puedan dificultar su participación plena en el mercado laboral.
- Garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras en relación con su maternidad, paternidad y cuidado de hijos, asegurando condiciones que permitan el ejercicio de estos roles de manera compatible con el trabajo.
- Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de los hijos, promoviendo la participación equitativa en las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de las tareas domésticas.
- Proporcionar mecanismos y herramientas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la flexibilización de horarios, el teletrabajo, el uso preferente del feriado legal, entre otros.

En resumen, el objetivo fundamental de la Ley 21.645 en Chile es crear un entorno laboral y social que permita a las personas armonizar sus responsabilidades familiares y laborales de manera efectiva, contribuyendo así al bienestar individual, familiar y social.

Por otro lado, se incorpora en el Código del Trabajo los siguientes principios:

El principio de parentalidad positiva.

Incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas.

El principio de corresponsabilidad social.

Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de quienes trabajan y ejercen labores de cuidado no remunerado.

El principio de protección a la maternidad y la paternidad.

Busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, preservando tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.

GUIA PARA LA PROMOCIÓN DEL EQUILIBRO DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En el marco de la entrada en vigencia de la norma 21.645 – también conocida como Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral – referente a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, es que se genera la presente guía la que tiene por objetivo entregar información y lineamientos prácticos para la implementación de las indicaciones y obligaciones que les competen a los empleadores.

Para que se genere una efectiva implementación de las acciones indicadas en la norma antes mencionada, es relevante que sean concertadas en un marco de participación y diálogo social de las partes involucradas, la entidad empleadora y la persona trabajadora.

Esta ley reviste una importancia crucial por las siguientes razones:

Equilibrio entre vida laboral y familiar: La ley reconoce la necesidad de armonizar las responsabilidades laborales con las familiares, permitiendo a los trabajadores y trabajadoras dedicar tiempo y atención a sus seres queridos sin sacrificar su participación activa en el ámbito laboral.

Promoción de la igualdad de género: Al facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, la ley contribuye a reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral al permitir que tanto hombres como mujeres participen de manera equitativa en la fuerza laboral y en las responsabilidades del hogar.

Bienestar familiar y personal: La posibilidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares no solo beneficia a los trabajadores, sino que también mejora el bienestar general de las familias, promoviendo relaciones más sólidas y saludables.

Productividad y rendimiento laboral: Al ofrecer condiciones que favorecen un equilibrio entre la vida personal y laboral, la ley puede aumentar la satisfacción y la motivación de los trabajadores, lo que puede traducirse en un mayor rendimiento laboral y una mayor productividad para las empresas.

Competitividad y atracción de talento: Las empresas que adoptan políticas de conciliación laboral y familiar suelen ser más atractivas para potenciales empleados, lo que les permite atraer y retener talento, mejorar su reputación como empleadores responsables y fortalecer su posición competitiva en el mercado.

Su importancia radica, finalmente, en su capacidad para promover un ambiente laboral más justo, equitativo y humano, donde los trabajadores puedan desarrollarse plenamente tanto en su vida profesional como personal, contribuyendo así al bienestar individual, familiar y social, así como al desarrollo económico del país.

Por lo antes mencionado algunas de las medidas establecidas en la norma son las siguientes:

1.- El uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

En la ley N°21.645, se establece un derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar. Se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar y que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

Quiénes son los beneficiarios; Todas aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan bajo su cuidado personal un:

- a) niño o niña menor de catorce años
- b) un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

En la norma se establece el procedimiento para acceder a este beneficio, y para ello el trabajador o trabajadora, debe:

- a) efectuar la solicitud del feriado legal preferente con al menos, treinta días (30) de anticipación.
- b) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personas del menor.
- c) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

Recomendaciones:

- 1. Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
- 2. Definir área y encargado responsable de proceso.
- 3. Establecer canales de información dentro de la organización.
- 4. Dar a conocer informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.

2.- El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia.

La implementación de esta directriz se deberá considerar, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita, asegurando el derecho a la reversibilidad.

Quienes pueden acceder a este beneficio:

Toda persona trabajadora, que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o se encuentre a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Si un trabajador o trabajadora se encuentra en alguna de las situaciones que ameritan el ofrecimiento de teletrabajo por parte del empleador, deberá acreditar la solicitud mediante:

- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor.
- b) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social conforme la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379 (instrumento que permita la caracterización socioeconómica de la población nacional, según lo establezca un reglamento expedido a través del Ministerio de Planificación, suscrito, además, por el Ministro de Hacienda) y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

Procedimiento:

La persona solicitante deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo 152 quáter O bis y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo, esto es, 10 horas diarias y 45 o 40 horas semanales.

El empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta. En caso de ser rechazada la solicitud el empleador deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como por ejemplo: La atención presencial de público, labores de atención, de atención de servicios de urgencia, guardias o similares etc. (para mayor detalle revisar ley 21.645).

Recomendaciones:

1. Definir si características de organización permiten el acceso a este beneficio.
2. Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
3. Definir área y encargado responsable de proceso.
4. Establecer canales de información dentro de la organización.
5. Dar a conocer informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.

3.- El derecho a la desconexión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo.

Como establece el código del trabajo, el derecho de los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en virtud del cual no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, el que deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Recomendaciones, para facilitar la desconexión:

1. Respetar lo establecido en el contrato referente a horario y jornada de trabajo.
2. No efectuar llamadas telefónicas a trabajadoras y trabajadores fuera de jornada laboral.
3. No enviar mensajes o correos fuera de horario laboral establecido.
4. Deshabilitar aplicaciones laborales una vez finalizada la jornada de trabajo.

4.- La flexibilización de la jornada laboral; el nuevo artículo 76 bis, agregado en virtud del numeral 2 de la ley, consagra el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Beneficiarios.

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- a) un niño o niña menor de catorce años o
- b) adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

Procedimiento.

El trabajador efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que el empleador se pronuncie sobre ella. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que justifican su rechazo.

El empleador debe dejar constancia en un anexo del contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que no implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Recomendaciones:

1. Definir si características de organización permiten el acceso a este beneficio.
2. Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
3. Definir área y encargado responsable de proceso.
4. Establecer canales de información dentro de la organización.
5. Dar a conocer informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.



DOCUMENTOS NORMATIVOS Y DE REFERENCIA TÉCNICA

- Ley 21.645 que Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo publicada el 29 de diciembre de 2023
- Circular N°3803 de Asistencia técnica en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las entidades empleadoras y las personas trabajadoras del 26 de enero 2024.
- Art. 152 quáter O ter Código del Trabajo
- Ley 21.220 que Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia
- Convenio OIT 156 de 1981 Sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Ratificado por Chile 1994).



**GUIA BREVE IMPLEMENTACIÓN LEY 21.645
PARA LA PROMOCIÓN DEL EQUILIBRO
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

www.mutual.cl

