Entra En Vigencia La Ley De Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral

30/01/2024

La normativa incorpora modificaciones al Código del Trabajo, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres con modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido.

Este lunes entró en vigencia la ley que concilia la vida laboral, familiar y personal, luego de que el 29 de diciembre se haya efectuado su publicación en el Diario Oficial, tras ser despachada ese mismo mes por el Congreso Nacional y haber sido promulgada por el Presidente de la República Gabriel Boric.

Se estima que la nueva legislación, que modifica el Código del Trabajo estableciendo el derecho al teletrabajo y que incorpora medidas de corresponsabilidad, beneficiará a más de 360.000 trabajadores y trabajadoras en atención a las funciones que desempeñen.

El ministro (s) del Trabajo y Previsión Social, Giorgio Boccardo, se reunió con las autoridades nacionales de la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, para dar el vamos a la entrada en vigencia de la Ley.

La recién estrenada legislación que modifica el Código del Trabajo estableciendo el derecho al teletrabajo e incorpora medidas de corresponsabilidad social, beneficiará a un universo estimado de más de 360.000 trabajadoras y trabajadores.

El ministro (s) Giorgio Boccardo, destacó que "esta Ley es parte del programa de Gobierno del Presidente Boric y ha puesto en el centro políticas que favorecen la inclusión laboral de las mujeres, entregando herramientas que permitan mayor participación en empleos remunerados, así como también equiparar la cancha para ellas, ya que muchas veces los cuidados culturalmente se han concentrado en las mujeres".

Respecto al rol de la Dirección del Trabajo ante una eventual negativa del empleador a entregar los derechos que contempla la ley, el director del Trabajo, Pablo Zenteno, especificó que "como esta es una normativa que ya forma parte del ordenamiento jurídico, no es que el empleador pueda negarse al otorgamiento de este derecho. Efectivamente, frente a la hipótesis de que ocurra, el empleador, si es que tiene una razón relacionada, por ejemplo, con la naturaleza de las funciones, puede plantear una alternativa o derechamente fundamentar de por qué en ese caso no es posible acceder a la solicitud. Cuestión que, puede ser revisable. Y en ese sentido, la Dirección del Trabajo como en muchas otras leyes, está preparada para, ante cualquier denuncia que se produzca, abordar ese proceso de fiscalización y control".

Dictamen de la DT y contenido de la ley

El Seremi del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Ebner

Torres, dijo que “la entrada en vigencia de la ley es acompañada por un dictamen que emitió este mismo lunes la Dirección del Trabajo (ORD 67/1), con el objetivo de implementar el contenido que incorpora la normativa. La ley establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo, de modo que las o los trabajadores puedan efectuar todo o parte de su jornada diaria o semanal en esas modalidades en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”.

Ricardo Ebner Torres, Seremi del Trabajo y Previsión Social

“Quienes pueden acceder serán las o los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña 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, no importando la edad de quien se cuida. Debe tratarse de labores de cuidados no remuneradas”, agregó el Seremi Ebner.

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

- **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.
- **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.
- **Protección a la maternidad y 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.

Además, se reconoce derechos laborales destinados a favorecer la conciliación de la vida familiar. Por ejemplo, el derecho

al uso preferente del feriado legal, estableciendo que las y los trabajadores que tengan a su cuidado a un niño o niña menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con una discapacidad, tendrán derecho a solicitar el feriado legal durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación, debiendo analizar su solicitud en forma preferente a aquellas personas sin estas responsabilidades.

De igual modo, reconoce el derecho a solicitar ajustes de sistema de turnos. Es decir, las y los trabajadores que se encuentran en los presupuestos descritos tienen el derecho, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación y cuando la naturaleza de las funciones lo permita, a solicitar que se modifiquen transitoriamente turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal para conciliar el trabajo con las necesidades de cuidado durante dichos periodos.

Con todo, en ambas situaciones las o los trabajadores deberán acreditar que son cuidadores de personas causantes del derecho. Por ejemplo, mediante certificados de nacimiento del niño o niña; de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad; o de registro de cuidador de una persona en situación de dependencia o severa.