

# DT publica dictamen interpretativo de la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Con fecha 26 de enero de 2024 la Dirección del Trabajo publicó el Dictamen N°67/01 que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.645 sobre Conciliación de vida personal, familiar y laboral, siendo los aspectos relevantes que destacar los siguientes:

El dictamen desarrolla los principios que rigen la protección a la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los cuales son: el principio de parentalidad positiva, el principio de corresponsabilidad social y el principio de protección a la maternidad y la paternidad.

Se le da especial énfasis al deber del Empleador de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, señalando que para ello la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la Ley N°16.744.

## 1. De la obligación del Empleador de ofrecer a la persona Trabajadora cuidadora teletrabajo o trabajo a distancia.

El Empleador deberá ofrecer al Trabajador estas modalidades cuando recaiga en alguno de los casos que indica la ley, haciéndose hincapié en que **no será procedente** en los casos de trabajadores tengan a su cuidado a niño menor de 14 años o persona en situación de dependencia severa o moderada, **si reciben remuneración por tales cuidados.**

Respecto del procedimiento de la solicitud por parte del Trabajador, da directrices ante el caso del rechazo de la propuesta por parte del Empleador, debiendo acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona Trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, otorgándole la carga de corroborar el incumplimiento de los requisitos para la procedencia del mismo.

La Dirección del Trabajo ejemplifica casos en que en atención a la naturaleza de las funciones el Empleador podría rechazar el teletrabajo o trabajo a distancia solicitado por un Trabajador, siendo las siguientes:

- Atención presencial de público;
- Labores que requieran que la persona se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo;
- Que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores;
- Labores de atención de servicios de urgencia, guardias o similares;
- Cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores; \* Cuando el organismo administrador del seguro determine que el lugar en el que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas, de acuerdo con lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

Se reitera que en ningún caso el ejercicio de este derecho implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el Empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Debe suscribirse un anexo al contrato de trabajo con la identificación del trabajo de cuidado no remunerado y el medio de verificación que usa, además de la fórmula de combinación de tiempo presencial en establecimientos o faenas y fuera de ellas.

## 2. Derecho preferente de uso del feriado legal durante periodo de vacaciones para personas trabajadoras cuidadoras.

Se hace hincapié que el periodo de vacaciones para la procedencia del presente derecho preferente es el definido por el Ministerio de Educación, sin perjuicio de que corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación aprobar la elaboración de un calendario regional, considerando las particularidades de la región respectiva, dicho calendarios anualmente deben ser aprobados antes del 15 de diciembre, debiendo regir para el año escolar siguiente de su aprobación.

## 3. Derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Durante periodo de vacaciones, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, el Trabajador puede solicitar la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Se informa respecto del procedimiento de solicitud de modificación transitoria, que en caso de rechazo, el Empleador debe acreditar la o las circunstancias que lo justifican.

Si se realiza la modificación, el Empleador debe dejar constancia de la misma en un anexo del contrato. Esta modificación no puede implicar 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.

## 4. Acuerdo empleadores con organizaciones sindicales sobre reducción transitorio.

Las organizaciones sindicales y los empleadores pueden llegar a un acuerdo para que las personas trabajadoras puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, indicando que los beneficiarios son los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales que se encuentren en las situaciones que la ley establece.



**ROCÍO GARCÍA DE LA PASTORA**

| rgarciadelapastora@guerrero.cl



**SERGIO FUICA**

| sfuica@guerrero.cl



**TOMÁS GARNHAM**

| tgarnham@guerrero.cl



**JOSÉ LUIS CASTRO**

| jlcastro@guerrero.cl



**MACARENA GRIFFIN**

| mgriffin@guerrero.cl



**GERMÁN LAGOS**

| glagos@guerrero.cl



**MARCELA ORELLANA**

| morellana@guerrero.cl



**FELIPE PETRI**

| fpetri@guerrero.cl



**CAROLINA CORNEJO**

| Pasante