

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO INTERPRETA LA LEY SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La Dirección del Trabajo ([Ord. 67/1](#)) recientemente entregó su interpretación sobre la [Ley Nro. 21.645](#), sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que comenzó a regir el 29 de enero de 2024. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva Ley:

- **DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:** A través del [Ord. 67/1](#) la Dirección del Trabajo interpretó esta nueva normativa, refiriéndose a los objetivos de esta Ley y a sus aspectos generales, así como a cada uno de los derechos que establece, especificando sus beneficiarios y los procedimientos que se aplican.
- **PRINCIPALES ASPECTOS DE ESTA NUEVA LEY:**
  - **DERECHO AL USO PREFERENTE DEL FERIADO LEGAL EN PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES:** Este derecho aplica 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.  
  
Consiste en que las vacaciones de estas personas trabajadoras se concederán preferentemente - por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones- durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.  
  
Para estos efectos, la persona trabajadora debe hacer la solicitud, al menos, con 30 días de anticipación, acompañando el documento respectivo que dé cuenta de ser cuidador de una persona causante del derecho antes indicadas.
  - **DERECHO A SOLICITAR AJUSTES EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA SEMANAL Y TURNOS EN EL PERÍODO DE VACACIONES ESCOLARES:** Este derecho también aplica 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.  
  
Consiste en que, durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente 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.  
  
Para estos efectos, la persona trabajadora debe efectuar una propuesta al empleador con, al menos, con 30 días de anticipación, acompañando el documento respectivo que dé cuenta de ser cuidador de una persona causante del derecho antes indicadas. El empleador debe dar su respuesta dentro de los 10 días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, debe acreditar la o las circunstancias que la justifican.  
  
El empleador debe dejar constancia en un anexo al contrato de trabajo de la modificación transitoria, la cual, en ningún caso 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.
  - **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN LABORES DE CUIDADO NO REMUNERADO Y SUS REGLAS DE APLICACIÓN:** Este derecho aplica a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga 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, sin recibir remuneración por dicha actividad. Sin embargo, la misma Ley establece que no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Consiste en que el empleador debe ofrecerles que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Para estos efectos, en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, se establecen una serie de reglas para hacer aplicable este derecho, tales como el procedimiento de solicitud de propuesta del trabajador y de respuesta del empleador y su justificación, el derecho de reversibilidad para ambas partes, la necesidad de suscribir un anexo al contrato de trabajo y la aplicación de las normas generales del trabajo a distancia o teletrabajo.

- **PRINCIPIOS DE PARENTALIDAD POSITIVA, CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD:** También se reemplaza la denominación del Título II del Libro II, que pasa a llamarse “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Se incorpora como principios de este título, el de parentalidad positiva, el de corresponsabilidad social y el de protección a la maternidad y la paternidad, los que deben aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo entrega al empleador.

- **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE PROMOVER EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA:** También se establece que los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

En esta labor, deberá realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- **NUEVA HIPÓTESIS DE LOS PACTOS PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES:** Se incorpora al artículo 376 del Código del Trabajo, la posibilidad que las organizaciones sindicales puedan acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, que las personas trabajadoras puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Esta nueva hipótesis aplica para las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tengan 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, sin recibir remuneración por dicha actividad.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)