**Informe de DS Abogados**

**Ley 21.645: Sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Con fecha 29 de enero de 2024 entra en vigor la Ley 21.645, ahondado en la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de los Trabajadores, la que tiene por objeto fomentar un equilibrio entre el Trabajo y la Vida Privada. Por lo mismo, mediante el presente memo, DS Abogados proporciona, de forma breve, las principales innovaciones que trae aparejada la nueva Ley, principalmente en materia de uso de descanso legal y modalidad de prestación de servicios.

A) En primer término, se advierten dos situaciones en cuanto al ítem de "Vacaciones":

1. La primera modificación atiende a que, para aquellas personas que tengan a su cuidado a un menor de catorce años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, se les concederá preferentemente el feriado de vacaciones durante el período de vacaciones definido por el MINEDUC. La solicitud deberá realizarla el/la trabajador/a con 30 días de anticipación, acompañado de un certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño/a; o resolución judicial que otorga el cuidado personal o certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

2. Durante el período de Vacaciones definido por el MINEDUC, las personas que tengan a su cuidado a un menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán derecho a modificar TRANSITORIAMENTE los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal. Este cambio se debe de realizar a través de un Anexo de contrato. La solicitud deberá realizarla el/la trabajador/a con 30 días de anticipación, acompañado certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño/a; o resolución judicial que otorga el cuidado personal o certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad. En este segundo caso, el empleador deberá pronunciarse dentro de los 10 días siguientes, aceptándola, ofreciendo una fórmula alternativa o rechazando la propuesta.

➔ La propuesta solicitando el cambio de los turnos o distribución de la jornada diaria y semanal puede ser rechazada bajo las siguientes condiciones:

- Naturaleza de las funciones no lo permite.

- Funcionamiento de Empresa en horario incompatible.

- No puede implicar alteración de duración de jornada semanal.

- Si producto de la modificación, el Empleador debe disponer de un reemplazo o modificar horarios o funciones de otros.

B) En segundo término, en cuanto a la modalidad de prestación de servicios (fuera del

período de vacaciones):

1. Aquellas personas que tengan el cuidado de un 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 (en este caso no importa la edad, se elimina el límite de 18 años), el Empleador deberá ofrecer que TODO O PARTE DE LA JORNADA DIARIA O SEMANAL pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Hay que mencionar que este punto no aplica a gerentes, subgerente, agentes o apoderados.

2. El requerimiento del trabajador debe de ser por escrito, acompañando los documentos indicados precedentemente, además de la PROPUESTA que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo o trabajo a distancia.

En este caso, el Empleador debe contestar dentro de los 15 días, aceptándola, ofreciendo fórmula alternativa o rechazando propuesta.

➔ La propuesta de el/la trabajador/a puede ser rechazada por el Empleador bajo las siguientes condiciones:

- Naturaleza de funciones que no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- Por necesidades organizativas se requiera la presencialidad del Trabajador para la realización de los servicios de otros trabajadores.

- Cuando no existen condiciones de conectividad en el lugar en que se prestarían servicios en teletrabajo o a distancia.

- El Organismo Administrador del Seguro determina que el lugar donde se prestarían los servicios no cumple con las condiciones de seguridad y salud.

- Cuando el Empleador tenga que disponer de reemplazo o realizar cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

3. En caso de que el/la trabajador/a requiera realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con 30 días de anticipación, para lo cual se seguirá el mismo procedimiento señalado en el punto anterior.

4. Por causas sobrevinientes, el/la trabajador/a podrá volver a las condiciones originales, dando aviso con 30 días de anticipación. Igual derecho le corresponderá al Empleador cuando concurra alguna de las circunstancias de rechazo/negativa establecidas anteriormente.

Hacer presente que esta Ley entra en vigencia este 29 de enero de 2024, por lo que desde ese día se pueden realizar solicitudes de otorgamiento preferente de descanso legal o modificación de modalidad de prestación de servicios.

En conclusión, la implementación y entrada en vigencia de la presente Ley tendrá un impacto directo en las relaciones laborales, exigiéndole al Empleador un rol activo en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

www.dsabogados.cl