

**LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (LEY
N°21.645)**
IMPACTO EN LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN.
(Informe elaborado para el Sindicato de Trabajadores de Providencia)

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha **29 de enero de 2024** fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°21.645 que promueve la conciliación entre la vida familiar y la laboral, modificando algunas disposiciones del Código del Trabajo que exigirán a los empleadores adoptar un rol activo para gestionar la modalidad como se organiza el trabajo en las empresas y promover la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como dar respuestas oportunas a los requerimientos que se formulen a raíz de las nuevas obligaciones y derechos que reconoce esta ley.

La nueva ley establece el derecho al **trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad, o en situación de dependencia severa o moderada; no importando la edad de quién se cuida, como tampoco el que no se reciban remuneraciones por esta labor.** La nueva norma permite que toda la jornada laboral, o parte de ella, ya sea diaria o semanal, pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, **en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.**

Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Asimismo, se establece como derecho 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 catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, **por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.**

También busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, ello, en la idea de preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.

Esta ley incluye el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar.

En cuanto a los trabajadores y trabajadoras de la educación que desempeñen labores de cuidado no remunerado, solo podrían acceder al teletrabajo si la naturaleza de sus funciones lo permita. Cabe recordar que el Ministerio de Educación, mediante la Res. Ex. N° 1819, de 22 de marzo de 2022, orienta al sistema educativo a **retomar la asistencia presencial obligatoria** desde el año 2022 siendo concordante con lo señalado en el artículo 10 letra f) del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación (LGE), el cual establece el deber general del sostenedor de garantizar la continuidad del proceso educativo. Ello no obsta a que se acuerde con el

empleador el trabajo en modalidad online de las horas no lectivas que así lo permitan, lo que debe concretarse mediante un acuerdo ya sea de carácter individual o con la organización sindical.

Ahora bien, dado que el legislador establece este derecho preferente para hacer uso del feriado respecto de una época determinada, esto es, durante el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar respectivo, es dable tener presente que:

- Anualmente, las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación deben aprobar un calendario escolar para la región respectiva, antes del 15 de diciembre, el que regirá para el año escolar siguiente al de su aprobación¹.

-El período de vacaciones escolares, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, es aquel período en que los alumnos no concurren a clases, dentro del año escolar. Ello, considerando que este corresponde al lapso que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1º de marzo y el 31 de diciembre de cada año, fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar².

II. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Si mantiene trabajadores o trabajadoras contratadas que tengan a su cuidado menores de 14 años, discapacitados o personas dependientes de cuidados, sin remuneración por ello, el empleador tiene el deber de:

- a. Dar preferencia para hacer efectivo el feriado durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- b. Ofrecer 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.
- c. Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente o a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

III. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LEY 21.645

- a. Las labores requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo³, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.

¹ De acuerdo con el artículo 8 del Decreto Supremo N°289 de 2010 que "Fija normas generales sobre calendario escolar"

² De acuerdo con el artículo 1 del Decreto Supremo N°289 de 2010 que "Fija normas generales sobre calendario escolar"

³ Esta sería la hipótesis aplicable a los docentes, toda vez que como hemos señalado, los docentes tienen la obligación de asistir presencialmente a sus funciones.

- b. Que no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.
- c. Que el ejercicio de este derecho por parte del trabajador importe 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.
- d. Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

IV. DERECHOS ESTABLECIDOS PARA LOS TRABAJADORES CUIDADORES POR LA LEY 21.645

1. Derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

Se establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce 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, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.

a. Beneficiarios

Este ofrecimiento debe realizarse a la persona trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral y que sin recibir remuneración:

- i. tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o,
- ii. 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.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones que ameritan el ofrecimiento de teletrabajo por parte del empleador, deberá acreditarse 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, o
- b. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

El trabajador o trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados, 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.

b. Procedimiento para la solicitud:

i. Requerimiento: La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos que acrediten ser cuidadores, certificado acredite cuidado personal, certificado de discapacidad, etc. 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.⁴

ii. Respuesta: El empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento 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 (enumeración no taxativa):

- Labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o
- La atención presencial de público, o
- Que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o
- 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, o
- Cuando el organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744 determine que el lugar en el que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora 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.

iii. Solicitud a la modificación de distribución de jornada: Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución de la jornada establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido anteriormente.

iv. Regreso al contrato original: En el caso que ocurra una causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas respecto de la naturaleza de las funciones. Para estos efectos, las partes deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

⁴ De acuerdo a la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 de 26.04.2023 que modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

v. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de verificación que habilita para el ejercicio del derecho.

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y de tiempos de trabajo fuera de ellas.
En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas del Capítulo IX del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, referido al trabajo a distancia o teletrabajo.

2. Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar.

Se establece como derecho 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 catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

a. Beneficiarios

Serán beneficiarias las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- i. Un niño o niña menor de catorce años o
- ii. Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada

b. Procedimiento

El trabajador **solicitará el feriado preferente al empleador,** al menos, con treinta días de anticipación acompañando:

- i. 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, o
- ii. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

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

Se establece el derecho a que se **modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.**

Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por

sobre otros trabajadores sin tales obligaciones; se establece el derecho de que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

a. Beneficiarios:

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- i. un niño o niña menor de catorce años o
- ii. adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

b. Procedimiento:

- i. **Requerimiento:** 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 aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que justifican su rechazo.
- ii. **Constancia en anexo contrato de trabajo.** 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.

4. Acuerdo Con Las Organizaciones Sindicales.

Se establece el derecho de las organizaciones sindicales a **solicitar la reducción transitoria de la jornada laboral de los trabajadores cuidadores afiliados a ellas,** durante todo o parte del período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario escolar respectivo.

Al tenor de lo expuesto, el contenido del acuerdo al que pueden arribar los empleadores con las organizaciones sindicales es la **reducción transitoria de la jornada laboral de los trabajadores afiliados a ellas,** que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas por la ley⁵, durante todo o parte del período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario escolar respectivo.

a. Beneficiarios.

- i. Personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años.

⁵ Esto es, de aquí en adelante: "trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad, o en situación de dependencia severa o moderada; no importando la edad de quién se cuida, como tampoco el que no se reciban remuneraciones por esta labor".

- ii. Personas trabajadoras 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.

V. Trabajadores y trabajadoras de la educación escolar

En cuanto a los trabajadores y trabajadoras de la educación que desempeñen labores de cuidado no remunerado, solo podrían acceder al teletrabajo si la naturaleza de sus funciones lo permite. Cabe recordar que el Ministerio de Educación, mediante la Res. Ex. N° 1819, de 22 de marzo de 2022, orienta al sistema educativo a **retomar la asistencia presencial obligatoria** desde el año 2022 siendo concordante con lo señalado en el artículo 10 letra f) del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación (LGE), el cual establece el deber general del sostenedor de garantizar la continuidad del proceso educativo, y la Dirección del trabajo a través del dictamen ORD. N°1266/41 28 de septiembre de 2023, dejó sin efecto, la conclusión N°1 del Dictamen N°1.654/20 de 14.06.2021 que indicaba "1) *Nada impide que los docentes y asistentes de la educación puedan pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo*"

Al respecto, el estatuto docente y el estatuto de los asistentes de la educación pública, no contempla ninguna norma en este sentido y señalan expresamente la aplicación supletoria del Código del Trabajo (art. 71 Estatuto docente y Art. 3 Estatuto asistentes de la educación pública).

En el caso de **los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, es aplicable la ley 21.645 la ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, podrían acceder al teletrabajo siempre que la naturaleza de sus funciones lo permite, acogiéndose a los procedimientos descritos anteriormente.

Al respecto ocurren ciertas situaciones con los trabajadores de la educación

- i. Docentes, horas no lectivas (jurisprudencia de la DT prohíbe el teletrabajo)
- ii. Docentes, que deban concurrir al establecimiento educacional a prestar servicios no obstante haber terminado el año lectivo, vale decir, aún cuando los alumnos hayan dejado de asistir a clases. Ello considerando que **el feriado de los profesionales de la educación se inicia, solo una vez llegado el mes de enero o bien, una vez terminado el año escolar, según corresponda.**

DOCUMENTOS RELEVANTES:

1. ***Orientación Horas no lectivas del Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones Pedagógicas, Ministerio de educación***

"A lo menos un 40% de las horas no lectivas debe destinarse a actividades de preparación y evaluación de clases, o a otras actividades profesionales que el director determine como relevantes, previa consulta al Consejo de Profesores (ART 69 INCISO 7 DFL N°1/1997 DE EDUCACIÓN). El resto del tiempo no lectivo (60%) puede destinarse a actividades de DPD y desarrollo de la comunidad escolar, considerando las prioridades del establecimiento"⁶.

2. Dictamen DT ORD. N°1450 23-ago-2022

"No resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas se pacten como horas de libre disponibilidad, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 69 y 80 del Estatuto Docente"

Sobre las normas citadas, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N°1.911/45 de 05.05.2017: "*Finalmente, y en lo que dice relación con la procedencia de que las horas curriculares no lectivas se pacten como de libre disponibilidad, sin la obligación del docente de cumplirlas en el establecimiento educacional, cabe señalar que se es de opinión que, a contar de la entrada en vigencia del nuevo texto del artículo 80 del Estatuto Docente, **ello no resultaría procedente**, considerando que el aumento de las horas curriculares no lectivas dentro de la jornada de trabajo del docente y la exigencia de que las mismas sean cumplidas dentro del establecimiento educacional en espacios continuos de trabajo, tiene por finalidad, tal como ya se expresara, que los docentes puedan desarrollar adecuadamente su trabajo, **con la posibilidad de trabajar con sus pares, lo que no sería posible si tales labores las ejecuta el profesional fuera del establecimiento educacional, en un lugar elegido por ellos debiendo**, por tanto, las partes adecuar sus contratos individuales y colectivos de trabajo a las nuevas exigencias legales*".

A la misma conclusión arriba el Ordinario N°5.936 de 07.12.2017, en lo que respecta al artículo 69 del Estatuto docente.

En consecuencia, en base a la normativa citada, cumple con informar, que **no resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas se pacten como horas de libre disponibilidad**, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 69 y 80, ambos del Estatuto Docente.

3. DICTAMEN DT ORD. N°1266/41 28-sep-2023

"1) **Corresponderá al empleador determinar** si las labores que realiza la persona gestante durante el embarazo por el tiempo que se extienda un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad determine su aplicación, **son susceptibles de realizarse mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia**.

⁶ [Orientaciones horas no lectivas www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl)

2) Se deja sin efecto la conclusión N°1 del Dictamen N°1.654/20 de 14.06.2021”

Al respecto la conclusión N°1 del Dictamen N°1.654/20 de 14.06.2021 “1) Nada impide que los docentes y asistentes de la educación puedan pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo”

4. Dictamen DT ORD. N°287/12 07-may-2024

“1. La Ley N°21.220 **no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas** administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.

2. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, entonces **esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.**

3. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en la casa central de una corporación municipal y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, entonces **esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo**

4. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste sus servicios, será obligación del empleador otorgarle los implementos y herramientas que necesite para cumplir sus labores, ya sea por aplicación del principio de ajenidad de la relación laboral, o por disponerlo así el legislador en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo”.

Lennia Mejías Garrido
Junio 2024

Rev. 1: M. Von dem Bussche
Rev. 2: Gabriela Cisterna