

Seremi de la Mujer y Equidad de Género informa sobre proyecto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Febrero 1, 2024



VIDEO/RINCONADA.- En Radio Rinconada 107.3 Camila Lazo Molina, Seremi de la Mujer y Equidad de Género informó sobre proyecto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Las desigualdades de género en el mercado laboral se explican, en gran medida, por la responsabilidad y el trabajo doméstico y de cuidado que asumen principalmente las mujeres.

Por eso, la aprobación de la ley de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar es un avance para Chile, porque crea instancias y oportunidades dentro del empleo formal para que madres y padres, sin distinción, puedan hacerse cargo de las labores que nos demandan los hogares y las familias. Entre los principales puntos abordados por la ley figuran:

1. Feriados legales (vacaciones): Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, se concede el feriado preferentemente a las personas trabajadoras que tienen al cuidado a un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.
2. Distribución de la jornada: Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras antes señaladas, tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de jornada diaria y mensual.
3. Jornada híbrida o teletrabajo: Derecho al teletrabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado. El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que cumpla con las condiciones señaladas, 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.

– Persona trabajadora debe acreditar condición de cuidadora y proponer fórmula de teletrabajo.

– Empleador debe responder propuesta en 15 días.

– Causal de oposición del empleador: cuando naturaleza de las funciones no permite ejercicio de teletrabajo.

– Causal de oposición del empleador: inexistencia de condiciones de conectividad y de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

– El derecho no supone cambios en las condiciones contractuales o una carga para el empleador de reemplazar con

otros trabajadores.

– Existe posibilidad de retracto para el empleador, en base a condiciones de oposición sobrevinientes.

– Empleador tiene obligación de dejar constancia de fórmula de teletrabajo que se implementará.

– Se aplican supletoriamente normas generales sobre Teletrabajo.

4. Pactos con organizaciones sindicales: Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que cumplan con las condiciones señaladas 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.

De esta forma, el título II del Libro II del Código del Trabajo, ahora titulado “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, se regirá por los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad.