

Los derechos para conciliar la vida laboral en vacaciones de invierno de los hijos

LEGISLACIÓN. A partir de enero de 2024, la normativa permite a los padres contar con vacaciones en este periodo y otras opciones para fomentar la calidad de vida.

Redacción/Pamela Vásquez
cronica@diariodeatacama.cl

Los trabajadores ante la llegada de las vacaciones de invierno de sus hijos tienen derechos para conciliar la vida familiar y la laboral.

La Ley N° 21.645, el cuerpo legal modificó el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar".

Según explicó el director nacional del Trabajo Pablo Zenteno, el modificado artículo 67 del Código del Trabajo "establece que trabajadores y trabajadoras que por su tiempo de permanencia en la empresa tengan derecho a feriado legal podrán hacer uso de ese derecho, de preferencia en primavera o verano".

Lo anterior no excluye la posibilidad de hacer uso de ese descanso en invierno, particularmente en época de vacaciones escolares, como lo establece el mismo artículo al mencionar que "el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo".

El uso de ese derecho "se concederá preferentemente (...) a personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años".

También habrá preferencia para los padres y madres trabajadoras a cargo de "un adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada".

Ambas situaciones de preferencia predominan sobre "otros trabajadores sin tales obligaciones".

El trabajador y/o trabajadora favorecido "hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado per-



LAS VACACIONES PUEDEN SER UNA OPORTUNIDAD PARA COMPARTIR EN FAMILIA.

sonal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda".

MODIFICACIÓN DE LOS TURNOS

También puede existir una modificación transitoria de los turnos y/o de la distribución de la jornada diaria y semanal, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Si el trabajador es una persona cuidadora y pertenece a una organización sindical, esta podrá acordar con el empleador la reducción transitoria de la jornada laboral durante todo el periodo o un lapso de él.

TELETRABAJO

Los trabajadores y trabajado-

ras pueden realizar todo o parte de su jornada diaria o semanal bajo modalidad de trabajo a distancia, teletrabajo o híbrido, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.

Esto está dirigido a quienes tienen el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años, o 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.

La persona trabajadora que quiera usar este derecho debe proponer por escrito la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y de tiempos trabajados a distancia pudiendo distribuir estos durante la jornada diaria o semanal, sin superar los límites diarios y semanales de trabajo. Además, debe acompañar los documentos que dispone la ley para acreditar la calidad de persona cuidadora, tales como: Certificado de nacimiento que acredite filiación de niño o niña, resolución judicial de un tribunal que otorga cuidado personal de niño o niña, certificado de

inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, que actualmente consiste en un certificado o credencial que se obtiene mediante el Registro Social de Hogares.

Una vez presentada la propuesta, el empleador contará con 15 días para dar una respuesta, puede aceptar la propuesta de persona trabajadora, proponer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.

En este caso, debe acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona solicitante no permite la modalidad a distancia; que no existan condiciones de conectividad donde se pretendan desarrollar las labores; o que el organismo administrador del seguro ha determinado que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad o salud adecuadas.

Si tiene dudas respecto a los beneficios a los cuales puede acceder, debe al sitio <https://www.subtrab.gob.cl/conciliacion/> y conocer las distintas alternativas legales.