

PROMULGACIÓN LEY

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Y APROBACIÓN LEY KARIN

Con fecha 22 de diciembre de 2023 se promulgó la Ley sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Asimismo, con fecha 13 de diciembre pasado, el H. Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Con fecha 22 de diciembre de 2023 se promulgó la Ley sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Dicha Ley surge de la unión de diversos proyectos de ley orientados a reforzar las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; como también, fomentar la corresponsabilidad familiar y disminuir las brechas de género en el mundo del trabajo. La Ley **entrará en vigencia 30 días después de su publicación en el Diario Oficial.**

Asimismo, con fecha 13 de diciembre de 2023, el H. Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, cuya **idea matriz fue introducir una serie de modificaciones al Código del Trabajo, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas, y, establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo ello proporcionado por el empleador.** El Proyecto de Ley, pronto a ser publicado, se enmarca dentro de los compromisos asumidos por nuestro país al ratificar el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Eliminación de la Violencia y Acoso Laboral.

I. LEY SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las principales modificaciones incorporadas por esta nueva Ley son las siguientes:

- 1) **Feriado legal preferente para trabajadores al cuidado de menores durante vacaciones escolares:**
 - **Ámbito de aplicación:** Derecho de los trabajadores que tengan el cuidado personal de menores de 14 años o de adolescentes menores de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, a solicitar que el empleador otorgue preferentemente el feriado legal durante las vacaciones escolares definidas por el Ministerio de Educación. La solicitud se deberá efectuar con 30 días de anticipación.
 - **Acreditación:** El trabajador deberá acreditar la situación de cuidado mediante certificado de nacimiento, resolución judicial que otorgue el cuidado personal, certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que dé cuenta de la calidad de cuidador.

2) Modificación transitoria de los turnos de trabajo o distribución de la jornada de trabajo durante vacaciones escolares para trabajadores al cuidado de menores:

- **Ámbito de aplicación:** Los trabajadores que estén al cuidado de menores de 14 años o de adolescentes menores de 18 años con discapacidad o con dependencia severa o moderada, tendrán derecho a modificar los turnos y/o la distribución de la jornada de trabajo diaria y semanal durante las vacaciones escolares definidas por el Ministerio de Educación, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y que la empresa funcione en un horario compatible.
- **Acreditación de la calidad de cuidador:** El trabajador deberá acreditar su condición de cuidador a través de los documentos indicados en el punto 1) anterior.
- **Plazo de anticipación mínimo:** El trabajador debe presentar la solicitud con 30 días de anticipación y el empleador responder dentro de los 10 días siguientes.
- **Posibilidad de presentar una alternativa o rechazo:** Ante la solicitud del trabajador, el empleador podrá presentar una alternativa de distribución o rechazar la propuesta del trabajador debiendo acreditar las razones que justifican su rechazo.
- **Restricciones a la solicitud:** El ejercicio del derecho en ningún caso podrá implicar una alteración de las condiciones pactadas con el trabajador, o bien, que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

3) Teletrabajo o trabajo a distancia para trabajadores que desempeñen labores de cuidado:

- **Ámbito de aplicación:** El empleador deberá ofrecer a los trabajadores que tengan el cuidado personal 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 - no importando la edad de quien se cuida - y que no reciban remuneración por dicha actividad; de que todo o parte de su jornada de trabajo, se desarrolle bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita. Esta circunstancia deberá acreditarse con los mismos certificados mencionados en el punto 1) anterior.
- **Exclusión de cargos directivos:** No se podrá ejercer este derecho respecto de trabajadores que tengan poder para representar al empleador (gerentes, subgerentes, agentes o apoderados).
- **Procedimiento de solicitud:** El trabajador deberá presentar la solicitud y la propuesta de combinación de tiempos de trabajo presencial y remoto por escrito, debiendo el empleador dar respuesta fundada en el plazo de 15 días, pudiendo ofrecer una alternativa o rechazar la solicitud.
- **Acreditación de las razones por las cuales el empleador se puede negar a la solicitud:** El empleador solo podrá negar la solicitud del trabajador cuando (i) la naturaleza de las funciones del trabajador no permita la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (como labores que deban ejecutarse presencialmente, la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, atención de servicios de urgencia, guardias o similares); (ii) no existan condiciones de conectividad adecuadas; o (iii) el organismo administrador del seguro de la ley 16.744 determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud.

- **Restricciones al ejercicio del derecho:** El ejercicio de este derecho en ningún caso implicará una alteración de las condiciones pactadas con el trabajador, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.
- **Posibilidad de volver unilateralmente a las condiciones pactadas:** Se establece que el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas por causas sobrevinientes. Igual derecho se reconoce al empleador en caso de que se presenten las circunstancias anteriormente señaladas que permitan rechazar la solicitud de teletrabajo o trabajo a distancia. En ambos casos, se debe otorgar aviso escrito con 30 días de anticipación.
- **Contenido mínimo del acuerdo:** El acuerdo de teletrabajo por motivos de cuidado deberá contener: (i) la identificación del trabajo de cuidado no remunerado; (ii) los medios de acreditación de dicha circunstancia; y (iii) la fórmula de combinación de trabajo presencial y remoto. En lo demás, se aplican las reglas generales del Código del Trabajo.

4) Otras modificaciones:

- **Incorporación de principios generales:** Se incorporan al Código del Trabajo los principios de parentalidad positiva¹, de corresponsabilidad social² y de protección a la maternidad y paternidad³. Se señala que estos principios deberán aplicarse siempre *“en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador”*.
- **Obligación de promover la conciliación de la vida familiar y laboral:** Se establece el deber de los empleadores de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre su importancia por medio de campañas realizadas por el empleador o a través de la Mutualidad respectiva.
- **Nueva regulación del pacto de condiciones especiales de trabajo del artículo 376 del Código del Trabajo⁴:** Se incorpora un nuevo inciso al pacto de condiciones especiales de trabajo regulado en el artículo 376 del Código del Trabajo (aplicable a trabajadores con responsabilidades familiares); que permite a las organizaciones sindicales acordar con el empleador que durante el periodo de vacaciones escolares, los trabajadores al cuidado de menores de 14 años o al cuidado personas con discapacidad o con dependencia severa o moderada - no importando la edad - sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizadas.

¹ Que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos.

² Que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado

³ Promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

⁴ Este pacto permite que las organizaciones sindicales celebren con el empleador pactos con el objeto de que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

II. PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Las principales modificaciones introducidas por el Proyecto de Ley al Código del Trabajo son las siguientes:

1. **Se establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.** Hasta la fecha, el Código del Trabajo señalaba exclusivamente que las relaciones laborales debían siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, concepto que se amplía a un trato libre de violencia. Lo anterior, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dichos motivos, entendiéndose como contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: (i) acoso sexual; (ii) acoso laboral; (iii) violencia en el trabajo.
2. **El concepto de acoso sexual se mantiene en los términos actuales.**
3. **El concepto de acoso laboral se amplía eliminando el requisito de reiteración de la conducta.** Actualmente, para que exista acoso laboral, se requiere una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados. La Ley elimina este requisito y basta con que la conducta se manifieste una sola vez para que pueda existir acoso laboral.
4. **Se incorpora el concepto de violencia en el trabajo,** como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
5. **El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las Empresas deberá contener el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.** Actualmente, dicho cuerpo normativo solo debe contener el procedimiento, medidas de resguardo y sanciones relativas al acoso sexual, agregándose también aquellos asociados al acoso laboral y violencia en el trabajo, como, asimismo, el protocolo de prevención en dichas materias.
6. **Información sobre el protocolo de prevención, procedimiento de investigación y sanciones en caso de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a trabajadores de empleadores no obligados a contar con Reglamento Interno.** La Ley señala que en tal caso dicho protocolo deberá ser informado a los trabajadores al momento de suscribir su contrato de trabajo, lo que deberá constar por escrito. Además, dicho protocolo y procedimiento deberá incorporarse al Reglamento de Higiene y Seguridad que debe tener todo empleador, independiente del número de trabajadores. Para elaborar el procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia de su Mutualidad.

7. **Establece el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.** Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención de dichas conductas, a través de las Mutualidades. Dicho protocolo debe contener, a lo menos, lo siguiente:
- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
 - b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
 - c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
 - d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
 - e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección, destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
8. **Los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,** así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materias asociadas a la prevención, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
9. **Directrices de la Superintendencia de Seguridad Social.** Dicho organismo, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las Mutualidades en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en la Ley.
10. **Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social entregará directrices para las investigaciones.** Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

previo informe de la Dirección del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

11. Procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo:

- (i) A diferencia de la normativa actual, **la denuncia podrá realizarse verbalmente** y no solo por escrito. En tal caso, la persona que reciba la denuncia deberá levantar un acta y entregar una copia a la persona denunciante.
- (ii) Se mantiene la **obligación del empleador de adoptar de manera inmediata medidas de resguardo, agregándose entre éstas, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.
- (iii) En caso de optar el empleador por **remitar la investigación a la Inspección del Trabajo, se disminuye el plazo actual de 5 a 3 días**. Esta remisión podrá ser de denuncias por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, siendo que actualmente el Código del Trabajo solo contempla la derivación de denuncias por acoso sexual.
- (iv) **Se mantiene el plazo de 30 días para concluir la investigación de la denuncia.**
- (v) En caso de que la investigación se realice internamente por la Empresa y **se remitan sus conclusiones a la Inspección del Trabajo para observaciones, se establece un plazo de 30 días para que dicho Servicio se pronuncie**. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, **se considerarán válidas las conclusiones del informe**, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. Actualmente no existía plazo para dicho pronunciamiento, lo que muchas veces impedía dar cierre oportuno a los procedimientos.
- (vi) Tratándose de denuncias por **violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.**
- (vii) En caso de que las investigaciones se realicen por el empleador, éste deberá designar preferentemente a un **trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.**
- (viii) Si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá denunciar los hechos al tribunal competente conforme al Procedimiento de Tutela Laboral.
- (ix) El empleador deberá **disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes 15 días contados desde la recepción del informe de investigación**. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- (x) En caso de que un trabajador sea despedido por las causales de acoso sexual o laboral, éste podrá impugnar la decisión ante el tribunal competente, debiendo rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos antecedentes contenidos en el informe de investigación.
- (xi) El **empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.**

12. **Vigencia de la Ley:** La Ley entrará en vigencia el **primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial**, periodo en el que deberá dictarse la norma de carácter general y el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social anteriormente señalado.
13. **Procedimientos de investigación ya iniciados:** Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la Ley, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Hacemos presente que la Ley incorpora modificaciones sobre estas mismas temáticas en la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y Ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, las cuales no se abordan en esta oportunidad.