



ALERTA LABORAL:

SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR DICTAMEN N°67/01 DE FECHA 26 DE ENERO DE 2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO DE LA LEY N°21.645

En virtud del Dictamen N°67/01 de 26 de enero de 2024, la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.645, publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de diciembre de 2023 y que entró en vigencia este 29 de enero de 2024, que modificó el Título II del Libro II del Código del Trabajo denominado actualmente “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y reguló un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Esta ley incorporó ciertos derechos para las personas trabajadoras, durante la vigencia de su relación laboral, que desempeñen labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Además, para quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, esta Ley establece la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación y una modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

Con lo anterior y a través de este Dictamen, la Dirección del Trabajo señala que se pretende cumplir con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque de derechos humanos.

Este enfoque justamente ha inspirado los principios que se consagran a través de esta Ley, cuyos contenidos se dibujan y definen mediante el presente Dictamen, según veremos a continuación:

I. Principio de parentalidad positiva

Este principio incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas, constituyendo un nuevo planteamiento respecto a la forma en que se ejerce la maternidad y paternidad.

Esto, es en virtud del rol de los niños y niñas en las familias y en la sociedad, puesto que se les considera sujetos de derechos que deben ser garantizados por los Estados, según así lo establece el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas de 1989.

II. Principio de corresponsabilidad social

Este principio, por su parte, comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas que ejercen labores de cuidado no remunerado. Así, según lo señalado por la OIT, el equilibrio saludable entre estas materias es un valor que orienta tanto las políticas estatales de trabajo remunerado como las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer dentro de sus facultades, para asegurar horarios predecibles o flexibles que faciliten este equilibrio.



Además, este principio va de la mano con la redistribución de las responsabilidades entre los hogares, mercado y Estado, que permita una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, según así lo establece el artículo 4° del Convenio N°156 de la OIT y el artículo 16 numeral 1, letra d) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Esto también se vincula con los artículos 5° y 11° del Convenio N°156 de la OIT, respecto a la consideración del Estado y participación por parte de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la aplicación de manera adecuada de las condiciones y prácticas nacionales para hacer efectivo el presente Convenio.

III. Principio de protección a la maternidad y paternidad

En virtud de lo señalado por el Convenio N°183 de la OIT -que no se encuentra aprobado por nuestro país- la protección a la maternidad consiste en un conjunto de medidas públicas encaminadas a garantizar el derecho a trabajar de las mujeres en edad reproductiva sin amenaza de discriminación, incluido el acceso al trabajo en condiciones de seguridad económica y de igualdad de oportunidades y unas condiciones de trabajo justas, decentes y con protección social, que comprende la protección de salud, de embarazo y la atención de salud materna e infantil, la concesión de licencias de maternidad, la seguridad de ingreso, la protección del empleo y medidas para la lactancia materna.

En virtud del concepto de equidad establecido por la CEDAW, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se ha indicado que una de las principales responsabilidades del Estado es activar políticas que incentiven la participación de los hombres en las actividades de cuidado, como la concesión de licencias médicas de parentalidad remunerada y de duración adecuada para ambos cónyuges de modo secuencial y compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que derivan de él.

Por consiguiente, este principio pretende la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

Los principios recién reseñados, de conformidad al nuevo inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que el Código del Trabajo reconoce al empleador. Para esto y en virtud de lo que se ha indicado por la jurisprudencia administrativa, se debe tener presente el Dictamen N°3190/176 de 02.06.1997 y el N°2856/162 de 30.08.2022.

Por último, acorde a la Ley, este Dictamen también indica el sentido y alcance, beneficiarios, requisitos y procedimiento para ejercer:

- (i) El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.
- (ii) El derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- (iii) El derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.



(iv) El acuerdo con las organizaciones sindicales en relación a los derechos recién señalados.

Para mayor información sobre esto último, revisa la siguiente Alerta Legal en este link.



Sofía Rebolledo López

Abogada del Área Judicial
Lizama Abogados