



# Alerta Laboral

Ley de Conciliación Vida Personal,  
Familiar y Laboral

---

Diciembre, 2023

# Ley de Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral



## Objetivo

Generar condiciones más favorables para la igualdad de género en el mercado laboral, avanzando también en corresponsabilidad parental y social.



## Cambios

Se modifica el Código del Trabajo, incorporando nuevos derechos a trabajadores que tengan el cuidado de menores de 14 años y personas con discapacidad o dependientes severo o moderado



## Vigencia

Las modificaciones al Código del Trabajo entrarán en vigencia 30 días después de la publicación de la Ley en el Diario Oficial

## Principales Modificaciones

### 01

**Derecho a solicitar teletrabajo para padres y cuidadores de menores de 14 años o de personas con discapacidad**

Establece un procedimiento para solicitar teletrabajo en ciertas circunstancias, y otros beneficios.

**El empleador puede negarse en ciertos casos.**

Otorga un derecho preferente a los trabajadores o cuidadores de menores de 14 para hacer uso del feriado durante las vacaciones escolares y solicitar modificación de turnos y distribución de jornada

### 02

**En vacaciones escolares: oportunidad para hacer uso del feriado y modificar turnos o distribución de la jornada**

### 03

**Incorporación de principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad**

Empleadores deben promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada mediante acciones de información, educación y sensibilización.

# Ley de Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral

Esta semana, el Presidente de la República promulgó el Proyecto de Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (“la Ley”), quedando pendiente sólo su publicación en el Diario Oficial.

La Ley modifica el Código del Trabajo en las siguientes materias:

El empleador deberá, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, **ofrecer teletrabajo total o parcial al trabajador/a** en las siguientes circunstancias:

- (i) Que tenga el cuidado personal de un niño/a menor de 14 años o
- (ii) Que tenga el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada de cualquier edad, sin recibir remuneración por dichas actividades de cuidado.

El trabajador/a deberá **acreditar** las circunstancias anteriores con documentos de respaldo.

¿ Cómo se hace efectivo?

- Trabajador debe presentar solicitud al empleador, acompañando los documentos de respaldo (i.e certificado de nacimiento);
- Empleador debe responder dentro de los 15 días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.
- Puede negarse acreditando que no hay conectividad o si las labores deben ejecutarse presencialmente (i.e. atención a público).

¿ Qué beneficios adicionales incorpora?

- Derecho a feriado preferente (en época de vacaciones escolares)
- Derecho a modificación de turnos o distribución de turnos
- Pactos colectivos de reducción de jornada
- Empleador debe promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.



# Contactos



**Alberto Cuevas**

**Socio**

Tax, Employment & Compensations

[Albertocuevas@kpmg.com](mailto:Albertocuevas@kpmg.com)



**María Cristina Fernández**

**Managing Director**

Tax, Employment & Compensations

[mariacfernandez@kpmg.com](mailto:mariacfernandez@kpmg.com)



**Sonia Romo Alvariño**

**Abogada**

Tax, Employment & Compensations

[soniaromo@Kpmg.com](mailto:soniaromo@Kpmg.com)



**Brian Mac-Auliffe**

**Abogado**

Tax, Employment & Compensations

[bmac-auliffe@Kpmg.com](mailto:bmac-auliffe@Kpmg.com)



**Juan Fernández**

**Abogado**

Tax, Employment & Compensations

[jefernandez@kpmg.com](mailto:jefernandez@kpmg.com)