



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



María Cristina Fernández

Managing Director

Tax, Employment & Compensations

mariacfernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvariño

Abogada

Tax, Employment & Compensations

soniaromo@Kpmg.com



Brian Mac-Auliffe

Abogado

Tax, Employment & Compensations

bmac-auliffe@Kpmg.com



Juan Fernández

Abogado

Tax, Employment & Compensations

jefernandez@kpmg.com