



Nueva legislación laboral

- Ley de Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral

Marzo, 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 (29 de enero de 2024)



Principales Modificaciones

01

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

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

El 29 de enero de 2024 se publicó la ley N° 21.645 modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

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

mariafernandez@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