

# Ley de Conciliación de Vida Familiar, Laboral y Personal

Chile - Legal flash  
Enero 2024



El 29 de diciembre de 2023 se publicó la Ley N°21.645 que 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 teletrabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, conocida como “Ley de Conciliación de Vida Familiar, Laboral y Personal”.

La ley, que entrará en vigencia luego de treinta días desde su publicación en el Diario Oficial<sup>1</sup>, tiene los siguientes aspectos destacados:

- > El derecho de goce preferente del feriado legal dentro del período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación a ciertos trabajadores.
- > El derecho de modificación transitoria de los turnos o distribución de jornada dentro del período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- > Las organizaciones sindicales podrán acordar con el empleador una reducción transitoria de la jornada laboral para ciertos trabajadores durante todo o parte del período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.
- > La obligación del empleador de ofrecer a ciertos trabajadores la opción de ejecutar todo o parte de sus labores mediante teletrabajo o trabajo a distancia.
- > El establecimiento de la obligación del empleador de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

<sup>1</sup> Según la información entregada por la biblioteca del Congreso Nacional de Chile, el 29 de enero de 2024.

<https://www.bcn.cl/leuchile/navegar?idNorma=1199604>



---

## Modificaciones al Código del Trabajo

### I. **Derechos otorgados a ciertos trabajadores durante el período de vacaciones establecido por el ministerio de educación.**

La Ley N°21.645 (la “**Ley**”), con vigencia a contar del 28 de enero de 2024, consagra dos nuevos derechos para los trabajadores **que sean padres, madres o tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada** dentro del período de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación de acuerdo al calendario escolar (el “**Período de Vacaciones**”).

- i. **Derecho de uso preferente del feriado anual.** Los trabajadores que cumplan los requisitos antes señalados gozan del **derecho preferente de uso del feriado anual durante el Período de Vacaciones por sobre otros trabajadores que no tengan tales obligaciones**. Para esto, el trabajador debe formular al empleador su solicitud con a lo menos 30 días de anticipación, acompañando los documentos que le permitan acreditar la titularidad del derecho<sup>2</sup>.
- ii. **Derecho de modificación transitoria de los turnos o distribución de jornada.** Los trabajadores que cumplan los requisitos pueden solicitar al empleador la modificación transitoria de los turnos o distribución de la jornada diaria o semanal dentro del Período de Vacaciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Algunos aspectos importantes de este nuevo derecho son:

- El trabajador debe formular una propuesta de modificación de turnos o distribución de jornada con al menos 30 días de anticipación, acompañando los documentos que acrediten la titularidad del derecho.
- El empleador debe dar respuesta dentro de los 10 días siguientes, pudiendo aceptarla, ofrecer una fórmula alternativa o bien rechazarla, en cuyo caso, debe acreditar las circunstancias que justifiquen el rechazo.
- La modificación transitoria debe constar en un anexo al contrato de trabajo, no pudiendo ésta implicar una alteración en la duración de la jornada semanal, la naturaleza de los servicios o la remuneración. Tampoco puede implicar que el empleador tenga que disponer un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

---

<sup>2</sup> Puede ser el certificado de nacimiento que acredite la afiliación del niño o niña, resolución judicial del tribunal que otorgue el cuidado, certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que acredite la calidad de cuidador o cuidadora.



## II. Deber del empleador de ofrecer modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a personas que desempeñan labores de cuidado no remuneradas.

La Ley incorpora una nueva **obligación para el empleador**, consistente en que debe ofrecer a aquellos trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada (cualquiera sea su edad), sin recibir una remuneración por dicha actividad, salvo las excepciones que en ella se indica, que **todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia**.

Algunos aspectos importantes de esta nueva obligación son:

- El trabajador debe formular un requerimiento escrito al empleador con la propuesta de combinación fija de tiempos de trabajo presencial y de teletrabajo, que puede distribuirse dentro de la jornada diaria o semanal. Además, debe acompañar los documentos que acrediten la titularidad del derecho.
- Empleador debe dar respuesta dentro de los quince días, pudiendo aceptar la propuesta, ofrecer una fórmula alternativa, o bien rechazarla. Las únicas causales de rechazo son que la naturaleza de las funciones no permita la modalidad de teletrabajo, que no existan condiciones de conectividad en el lugar en que se desarrollarán las funciones, o bien cuando el organismo administrador determine que no se cumple con las condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo.
- Debe suscribirse un anexo al contrato de trabajo, el cual debe contener ciertas menciones indicadas en la Ley.
- Se permite a ambas partes la modificación unilateral de las condiciones pactadas, retornando a las condiciones originales del contrato de trabajo, siempre que se de un aviso con a lo menos 30 días. El trabajador puede volver a las condiciones originalmente pactadas en caso de circunstancias sobrevinientes, mientras que el empleador podrá unilateralmente modificar el contrato siempre que concurra alguna de las circunstancias para rechazar el requerimiento.

## III. Pactos especiales de reducción de jornada con organizaciones sindicales

La Ley establece que las organizaciones sindicales pueden acordar, mediante pacto especial con su empleador, que durante el Periodo de Vacaciones ciertos trabajadores soliciten la reducción transitoria de su jornada laboral todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado el mismo.

## IV. Deber del empleador de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada

Finalmente, la Ley introduce la obligación del empleador de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, debiendo realizar acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la



importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por medio de campañas de difusión, las que puede efectuar directamente o a través de su organismo administrador.

Será la Superintendencia de Seguridad Social quien, mediante una norma de carácter general, entregue las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de la información por parte de los organismos administradores.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas. En caso de no disponer de ninguno, puede contactar con los siguientes abogados expertos en la materia.

### Contactos:



**Raul Fernández**  
+56 22889 9900  
[raul.fernandez@cuatrecasas.com](mailto:raul.fernandez@cuatrecasas.com)



**Carolina Meyer**  
+56 22889 9900  
[carolina.meyer@cuatrecasas.com](mailto:carolina.meyer@cuatrecasas.com)

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

