

**LEY 21.645, LEY DE
CONCILIACION DE VIDA
FAMILIAR Y LABORAL**



- **¿Qué busca la ley?**
- Cumplir con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual establece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque a los derechos humanos, resguardando a las personas trabajadoras en todas las dimensiones al momento de tener que compatibilizar responsabilidades que trascienden el ámbito laboral.



- **¿Cuáles son los principios que rigen la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?**
- • Principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas;
- • Principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado,
- • Principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.



- **¿Qué establece respecto al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado?**
- La Ley señala el derecho de la persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, para lo cual el empleador deberá ofrecer que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.



- **¿Cómo es el procedimiento?**

- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.



- **¿Qué hacer en caso que el trabajador quiere realizar alguna modificación?**
- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días, quien deberá pronunciarse.
- **¿Qué señala la ley en torno al feriado anual de 15 días hábiles?**
El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.



- **¿Qué debe hacer la persona que desea hacer uso del feriado anual en periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación?**
- Debe hacer la solicitud, al menos, con 30 días de anticipación, y debe acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.



- **¿Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación podrán modificar su jornada los trabajadores?**
- Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada tienen el derecho durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.
- **¿Cómo se solicita?**
- El trabajador efectuará una propuesta al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia.



- **¿En qué plazo el empleador dará respuesta?**
- Dentro de los 10 días siguientes a su presentación, pudiendo además ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.
- **¿Aplica a todos los trabajadores?**
- No se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

