



**DOCUMENTOS PARA ACREDITAR
LA CONDICIÓN DEL/LA TRABAJADOR/A QUE
EJERCE LABORES DE CUIDADO NO REMUNERADO,
SEGÚN CORRESPONDA:**

- ✦ Certificado de nacimiento que acredite filiación de niño o niña.
- ✦ Resolución judicial de un tribunal que otorga cuidado personal.
- ✦ Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- ✦ Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora - Módulo de Cuidados del Registro Social de Hogares.

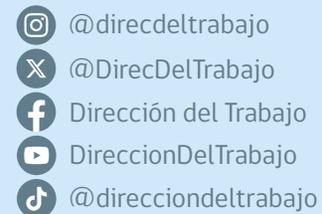
Los/as empleadores/as deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, educando sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas actividades podrán ser realizadas directamente por el/la empleador/a o por medio de los organismos administradores de la ley N°16.744.

Canales de atención:

Línea telefónica:
600 450 4000

Sitio web:
dt.gov.cl

**¡Conciliando la vida familiar y laboral,
CHILE AVANZA CONTIGO!**



La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



LEY N°21.645 DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1924 AÑOS 2024

Modifica el Código del Trabajo con el propósito de contribuir a la armonización de la vida personal, familiar y laboral, reconociendo y entregando derechos laborales sobre el cuidado como una forma de trabajo no remunerada. Además, establece un nuevo pacto suscrito por organizaciones sindicales para trabajadores/as con responsabilidades de cuidado.

Esta normativa promueve la conciliación con corresponsabilidad, permitiendo el uso de estos derechos por madres, padres e, incluso, por ambos a la vez. También pueden utilizarla personas que tengan el cuidado personal de niñas y niños menores de 14 años o de personas en situación de dependencia moderada o severa y que no reciban remuneración por esta actividad.

Los/as trabajadores/as 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, y que no reciba remuneración por esta actividad, tendrán derecho a:

DERECHO AL EJERCICIO PREFERENTE DEL FERIADO LEGAL

- ✦ Durante todo o parte de los períodos de vacaciones escolares definidos por el Ministerio de Educación, por sobre otro trabajador o trabajadora que no esté en esa situación.

DERECHO A LA MODIFICACIÓN TRANSITORIA DE TURNOS O LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

- ✦ Modificar transitoriamente los turnos o distribución de la jornada diaria o semanal, durante todo o parte de los períodos de vacaciones escolares definidos por el Ministerio de Educación, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y si la organización funciona en horario compatible.

PARA AMBOS DERECHOS

El/la trabajador/a debe hacer una propuesta de modificación de jornada o turnos y comunicarla al empleador/a con, al menos, 30 días de anticipación. Y deberá acompañar la propuesta con documentos que acrediten que se encuentra dentro del grupo de beneficiarios/as (condición de persona cuidadora).

Los/as trabajadores/as que tienen bajo su cuidado a un niño o niña menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad y sin recibir remuneración por dicha actividad, tendrán derecho a:

- ✦ Reducción transitoria de la jornada laboral durante el período de vacaciones escolares, mediante pactos suscritos por organizaciones sindicales.
- ✦ Pueden solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante el período de vacaciones escolares, ya sea en todo o parte de este, volviendo a las condiciones originales de cada contrato de trabajo una vez finalizado.



- ✦ Derecho a la modalidad híbrida de jornada de trabajo: podrá optar a que toda o parte de su jornada diaria o semanal sea realizada mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.

PARA HACER USO DEL DERECHO

El/la trabajador/a deberá solicitar al empleador/a por escrito, una propuesta de combinación fija de tiempos de trabajo presencial y a distancia o teletrabajo semanal. Deberá acompañar la propuesta con documento que acredite que se encuentra dentro de grupo de beneficiarios/as (condición de persona cuidadora).

EL/LA EMPLEADOR/A CONTARÁ CON 15 DÍAS PARA DAR UNA RESPUESTA QUE PUEDE:

- ✦ Aceptar la propuesta del trabajador/a.
- ✦ Proponer una fórmula alternativa.
- ✦ Rechazar la propuesta sólo cuando se acredite que la naturaleza de las funciones de la persona solicitante no permite la modalidad a distancia o teletrabajo; que no existan condiciones de conectividad donde se pretende desarrollar las labores a distancia o en teletrabajo; o que el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no tiene condiciones de seguridad o salud adecuadas.

El/la empleador/a debe dejar constancia en un anexo al contrato la fórmula de combinación de tiempos adoptada.