



CARTILLA TÉCNICA

PREVENTIVA

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL.**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un aspecto crucial en la sociedad contemporánea, donde el equilibrio entre estas dimensiones es esencial para el bienestar individual y el desarrollo sostenible de cada persona que la integra. En este contexto, la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral establece un marco legal que promueve este equilibrio, especialmente en el ámbito laboral.

Esta Ley se fundamenta en principios como la parentalidad positiva, que implica la responsabilidad de cuidar, proteger, educar, respetar y generar apego, por medio de un liderazgo empático, disciplina positiva y proactividad parental para el sano desarrollo de los hijos e hijas; la corresponsabilidad social, que busca promover en la sociedad la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral, especialmente para aquellas personas trabajadoras que realizan labores de cuidado no remunerado; y la protección a la maternidad y paternidad, que busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, preservando la salud y bienestar de los niños y niñas, así como de las y los progenitores.

En esta ley se reconoce que la conciliación no solo beneficia a las personas trabajadoras y sus familias, sino que también es un factor clave para aumentar la productividad y el compromiso laboral, así como también, para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. A través de la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, se busca crear un entorno laboral más humano y equitativo donde las y los trabajadores puedan desarrollarse plenamente en todos estos ámbitos de la vida.

1. Desfinition y Alcance

Definiciones

- **Trabajo a distancia (TD):** Es aquel en el que la persona trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- **Teletrabajo (TT):** Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios, es considerado que la o el trabajador se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo.

Alcance

Todo empleador o empleadora que mantenga dentro de su plana operativa a trabajadoras y trabajadores que han sido contratados bajo los estatutos del Código del Trabajo y 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 y que no reciba remuneración por dicha actividad.

2. Normativa Legal Aplicable

La presente Asistencia Técnica cuenta con un marco normativo de sustento, el cual entrega lineamientos de las exigencias a cumplir por la persona empleadora. Estos requerimientos corresponden a obligaciones legales relacionadas a las temáticas descritas en este documento, es decir que toda organización debe cumplir por el solo hecho de estar ubicadas en territorio nacional y otras que son específicas del rubro.

- **Código del Trabajo (Art. 184 y 194)**
- **Ley 21.645 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, 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.
- **Ley 21.220 de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, Modifica el Código del Trabajo en materias de trabajo a distancia.



- **Decreto Supremo N° 18 de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo** – Aprueba el Reglamento del artículo 152, quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse las y los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley 16.744.
- **Decreto Supremo N° 18 de 1920 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo** – Aprueba Reglamento del artículo 152, quáter M. del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a la que deberán sujetarse las y los trabajadores que prestan servicio en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley 16.744.
- **Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Libro I Descripción General del Seguro. Título III, Personas Protegidas o Cubiertas, Letra D.**

3. DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Las personas trabajadoras en Chile que tienen responsabilidades de cuidado hacia niños, niñas, adolescentes con discapacidad o personas en situación de dependencia severa o moderada, desde la promulgación y publicación de la ley 21.645 de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, cuentan con beneficios legales específicos. Estos beneficios incluyen la posibilidad de que el feriado sea concedido preferentemente durante el periodo de vacaciones escolares y la opción de desarrollar parte o toda su jornada laboral bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin importar la edad de la persona a su cuidado y siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita, es decir:

En primer lugar, se establece que el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, privilegiando a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado por sobre otros trabajadores o trabajadoras sin tales obligaciones.

En segundo lugar, se establece que el o la empleadora debe ofrecer a la persona trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado la posibilidad de desarrollar todo o parte de su jornada diaria o semanal bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita, independientemente de la edad de la persona que requiere cuidado.

4. PASOS PARA LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Documentos requeridos para la solicitud de teletrabajo

Persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años:

- Deberá acreditarse mediante 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.

Persona trabajadora que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada (no importa la edad):

- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.



Solicitud de la persona trabajadora

La persona trabajadora **deberá presentar su requerimiento por escrito**, acompañando los **documentos** señalados en el párrafo anterior (documentos requeridos), y 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**. Los cuales se pueden distribuir en tiempos presenciales y a distancia durante la jornada **diaria o semanal**, los que **no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo**.

Respuesta de la o el Empleador

La o el empleador **deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes** a dicha presentación, **puediendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta**. Si ésta es rechazada, deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En casos como en los que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, como en la atención presencial de público, que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otras y otros trabajadores, en atención de servicios de urgencia, guardias o similares. De igual manera, la o el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores.

Requerimiento al Organismo Administrador de la Ley 16.744

La o el empleador podrá requerir al Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, que determine que dicho lugar cumple o no con las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

5. RECOMENDACIONES PARA CONCILIAR EL TELETRABAJO Y LAS TAREAS DEL HOGAR

En el actual escenario laboral, el teletrabajo ha cobrado gran relevancia, planteando nuevos desafíos en términos de conciliación entre la vida laboral y familiar. Esta situación puede generar impactos en la salud y bienestar de las personas trabajadoras si no se maneja adecuadamente. Es fundamental implementar estrategias que promuevan la eficiencia en el teletrabajo y al mismo tiempo permitan atender las necesidades familiares, especialmente las de las y los hijos. A continuación, se presentan recomendaciones que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos, buscan facilitar esta conciliación y contribuir al bienestar integral de las y los trabajadores:

Diseñe un horario o una pizarra con las actividades del día y la semana.

Organice sus tareas diarias y semanales, asignando tiempos específicos para el trabajo y la familia. Esto le ayudará a mantenerse enfocado y a distribuir mejor su tiempo.

Trabaje en conjunto con su hija o hijo.

Explíquelo la importancia de su trabajo y la necesidad de concentrarse durante ciertos momentos del día. Puede establecer momentos para trabajar juntos en la misma área, ellos o ellas realizando actividades adecuadas para su edad mientras usted trabaja.

Planifique actividades que les lleven mucho tiempo para hacer.

Escoge actividades que mantengan entretenidos a sus hijos o hijas durante períodos prolongados, lo que le dará más tiempo para trabajar de manera ininterrumpida.

Converse en su trabajo con su jefatura y sus compañeros o compañeras sobre tus horarios disponibles.

Comunique a su equipo en qué momentos del día estará más disponible para reuniones o trabajo colaborativo. Aproveche los momentos en los que sus hijos o hijas estén ocupados o dormidos para concentrarse en sus labores.

Pida ayuda en las labores del hogar.

Asigne tareas adecuadas a la edad de sus hijos o hijas para que se involucren en las responsabilidades del hogar. Esto les ayudará a desarrollar habilidades y a sentirse parte importante del equipo familiar.

Establezca responsables de cada una de las labores.

Asigne responsabilidades a cada miembro de la familia, incluidos los y las niñas, según sus capacidades. Esto fomentará un sentido de colaboración y les permitirá contribuir al funcionamiento del hogar.

Realice ejercicios en conjunto.

Aproveche los momentos para hacer ejercicios en familia, lo que no solo beneficiará su salud y la de sus hijos o hijas, sino que también le ayudará a liberar energía y a relajarse, lo que puede facilitar su descanso y su concentración en el trabajo.

Realice sus actividades en horarios en los que sus hijos o hijas estén más cansados.

Aproveche los momentos en los que sus hijas o hijos estén más tranquilos o entretenidos por actividades que les lleven tiempo y que les mantengan ocupados, como puzzles o películas largas.

6. APOYO ASISTENCIA TÉCNICA

Recuerde que estas recomendaciones son de carácter básico y generales, siendo importante adaptarlas a las circunstancias específicas de su entorno y actividad. Para profundizar en esta Asistencia Técnica, puede comunicarse a través de cualquiera de los medios y canales que el Instituto de Seguridad Laboral dispone, por medio de sus expertos profesionales en Prevención de Riesgos Laborales, ya sea de forma presencial en sucursales del ISL Metropolitano y regionales (www.isl.gob.cl/sucursales), a través de nuestra plataforma de Oficina Virtual www.isl.gob.cl/oficina-virtual, Sucursal en Línea sucursalenlinea.isl.gob.cl, Teleprevención en línea telefónica gratuita 600 586 90 90, opción 2, o a su correo prevencionvirtual@isl.gob.cl, Servicios Públicos a su correo prevencionspp@isl.gob.cl, entre otros canales disponibles.

7. CONTROL DE CUMPLIMIENTO

Dirección del Trabajo, Seremis de Salud y Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, podrán fiscalizar el debido cumplimiento de la Normativa Laboral, como también de Seguridad y Salud en el Trabajo y las sanciones serán efectuadas por estos organismos fiscalizadores, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

