



Promulgada conciliación de vida personal, familiar y laboral:

CON NUEVA LEY, más de 360 mil personas podrán pedir a su empleador teletrabajar si sus funciones lo permiten

El viernes el Presidente Gabriel Boric promulgó la nueva ley que concilia la vida laboral, familiar y personal. La iniciativa, que había sido despachada el miércoles del Congreso, establece el derecho de los trabajadores a realizar sus labores en teletrabajo si tienen niños menores de 14 años y el tipo de funciones que cumple lo permite.

El proyecto ingresó en mayo al Parlamento y al principio generó división entre las organizaciones de mujeres e inquietud en el sector privado por el aumento de costos laborales que podría haber implicado y riesgos al empleo, en particular el femenino. Sin embargo, la iniciativa se moderó en el camino y fue aprobada por una amplia mayoría del Congreso.

Con la nueva ley los trabajadores —padres, madres y cuidadores— podrán efectuar toda o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo, cuando tengan el cuidado personal de niños menores de 14 años o que tengan a su cargo a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, de cualquier edad.

Para hacer uso del nuevo derecho, el trabajador deberá presentar un requerimiento por escrito a su empleador, acompañando los documentos correspondientes y formulando una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y tiempos fuera de la empresa.

El empleador tendrá 15 días para responder a la solicitud, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia. En estos casos se encuentran, por ejemplo, labores de atención presencial de público, que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia o guardias, entre otros.

También podrá negarse el empleador cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarían las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Verónica Campino, fundadora de la organización Yo quiero estar, emprendió hace meses la cruzada de impulsar este proyecto y hoy por fin está satisfecha con el trabajo realizado. “Durante más de un año fuimos todas las semanas al Congreso, sensibilizando a parlamentarios y autoridades sobre la importancia de una correcta regulación e implementación del teletrabajo para trabajadores cuidadores”, afirma. Eso implicó pelear contra estereotipos —dice—, como quienes piensan que con esto “las personas se van a quedar en su casa y nunca más contestar el correo ni el teléfono”.

Si bien la iniciativa final establece la facultad del empleador a negarse si las condiciones no permiten el teletrabajo y al retracto si en la práctica no funciona, eso se agregó en la discusión, ya que al principio se establecía como una obligatoriedad para la empresa.

“El espíritu de este proyecto apunta a que no quede a la discrecionalidad de la jefatura si se otorga o no el teletrabajo, sino centrarse en si la naturaleza de las funciones lo permite, procurando el buen rendimiento de este y, a su vez, habilitar una herramienta efectiva de conciliación entre la vida laboral y familiar”, destaca Campino. Para Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, quien se oponía a la iniciativa al comienzo de la tramitación, finalmente “el proyecto de ley aprobado va más en la dirección de los acuerdos que en la de la imposición unilateral de una parte contra la voluntad de la otra —riesgo que hubo en un momento del debate—, favoreciendo la adaptabilidad laboral para madres, padres y cuidadores, indispensable para el empleo formal femenino”.

Sin embargo, advierte que “quedó un híbrido un tanto extraño, porque el deber de

Los trabajadores —padres, madres y cuidadores— podrán efectuar toda o parte de su jornada laboral a distancia, cuando tengan el cuidado de menores de 14 años o personas con discapacidad o en situación de dependencia. Los empleadores tendrán 15 días para responder a las solicitudes y podrán negarse si el tipo de funciones no es compatible. • DAVID LEFÍN



El espíritu de este proyecto apunta a que no quede a la discrecionalidad de la jefatura si se otorga o no el teletrabajo, sino centrarse en si la naturaleza de las funciones lo permite”.

VERÓNICA CAMPINO
FUNDADORA YO QUIERO ESTAR

la empresa de ofrecer teletrabajo se hace efectivo mediante un requerimiento escrito de la persona trabajadora. Las preguntas entonces son: ¿Debo esperar que me ofrezcan teletrabajo total o parcial? ¿No puedo presentar el escrito solicitándolo sin este ofrecimiento previo?”.

En el trimestre agosto-octubre de 2023 la prevalencia del teletrabajo entre los asalariados formales del sector privado llegó a solo 4,3%, mientras que en junio-agosto de 2020, en plena pandemia, alcanzó un peak de 18,4%. “La prevalencia de este formato se ha desplomado en comparación al peor momento de la pandemia. Además, el 79,6% de los asalariados formales del sector



Va más en la dirección de los acuerdos que en la imposición unilateral de una parte contra la voluntad de la otra, favoreciendo la adaptabilidad laboral”.

FRANCISCA JÜNEMANN
PRESIDENTA DE CHILEMUJERES

privado que realizan sus labores principalmente desde su hogar son personas con educación superior completa. De esta manera, las medidas relacionadas al teletrabajo apuntan a un segmento muy minoritario, es decir, no es una modalidad transversal entre los trabajadores y eso es importante reconocerlo”, sostiene el economista y director del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la UDP, Juan Bravo.

Aun así, el experto valora que “esta ley se refiera a ‘las personas trabajadoras’ y no a madres, o preferentemente a madres como suele ocurrir en la redacción de leyes de esta naturaleza, lo que evita replicar en la legislación laboral la lógica cultural de que son

las madres las principales responsables de los cuidados”.

De hecho, en una familia ambos padres podrían pedir a sus respectivas empresas teletrabajar —lo que fue resistido desde el sector privado— por lo que, en opinión de Campino, este es un primer paso para asumir como país el desafío de tomar en serio la corresponsabilidad. “Si ambos padres son trabajadores dependientes, ambos pueden acceder al beneficio. Este proyecto busca regular la correcta implementación del teletrabajo como una forma de trabajo. Si uno o ambos trabajadores no realizan su trabajo correctamente o no les funciona por alguna razón, existe el derecho a retracto. Es decir, la ley se hace cargo de los potenciales problemas de implementación”, afirma.

Solo para algunos

Jünemann plantea que el riesgo es que con esta ley el teletrabajo sea solo para algunas personas, excluyendo a otras. “Para que esto no suceda, es necesario que las organizaciones abran los canales de solicitud por escrito de teletrabajo a todas las personas, para que puedan exponer sus realidades y necesidades. Es una oportunidad para humanizar la empresa, comprender los problemas diarios, personales y familiares de mejor manera y adecuar sus condiciones espaciales y temporales a ellos”, sostiene.

Bravo agrega que, aunque el formato de teletrabajo no sea mayoritario entre los trabajadores asalariados formales, sí es importante que exista como alternativa y que esté regulado, ya que para ciertos segmentos de personas es lo único que les permite ser parte de la fuerza laboral y que, de no estar esta opción, simplemente tendrían que restringirse de participar en el mercado laboral. Esto es relevante considerando que la prevalencia del formato entre las mujeres es mayor que entre los hombres. Al trimestre agosto-octubre de 2023, el 5,3% de las mujeres asalariadas formales del sector privado estaba en esta modalidad, superior al 3,7% observado entre los hombres.

“Sin embargo, me parece que las regulaciones asociadas al teletrabajo establecidas en esta ley no debieron concentrarse en grupos específicos de trabajadores, sino que haber establecido una regulación para todos quienes busquen optar por esta opción”, añade.

Según las estimaciones del Gobierno, la población de personas trabajadoras que podrían hacer uso del derecho del trabajo híbrido, si la naturaleza de sus labores lo permite, corresponde a 363.680 asalariados.

Además, esta ley implica una modificación al Código del Trabajo, que regula el sector privado, y por lo que solo aplica para este y no a los trabajadores del sector público.

En el Gobierno dicen que este tema está siendo discutido en la Mesa del Sector Público, que integran los gremios de trabajadores y los ministerios de Hacienda y Trabajo. Asimismo, la Dirección de Presupuestos (Dipres) ha avanzado en un programa de pilotos de teletrabajo, que se han implementado en diferentes reparticiones del Estado. El Ministerio del Trabajo espera que estas experiencias sirvan de base para la construcción de una regulación del teletrabajo en el sector público más adelante.

Tras la moderación del proyecto, los expertos desestiman que la ley tenga impacto negativo en la contratación de mujeres. “Si las empresas deciden no contratar mujeres o cuidadores por esta ley, al final del día perderán competitividad por pérdida de talento y el país perderá una oportunidad. La evidencia es robusta y clara: los países que progresan son aquellos con políticas inclusivas y no al revés. Debemos avanzar hacia una cultura laboral donde se valore la experiencia en el desempeño laboral por sobre el lugar donde se realice”, sostiene Verónica Campino.

Trabajadores con hijos tendrán preferencia para vacaciones

La ley promulgada por el Ejecutivo también establece que el derecho al uso preferente del feriado legal de los trabajadores que tengan a su cuidado a un niño menor de 14 años o un adolescente menor de 18 años con una discapacidad, durante el período de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación. El empleador deberá analizar estas solicitudes en forma preferente respecto de aquellas personas sin estas responsabilidades.

Si en la empresa hay más de un trabajador en esta condición, con topes en las fechas solicitadas de vacaciones, el empleador podría negar la aprobación del feriado legal en el caso de que no pueda mantener en servicio a lo menos a las 4/5 partes del personal de la

empresa o establecimiento. En ese caso podría modificar la fecha propuesta por el trabajador, anticipando o postergando para otra oportunidad en que cuente con el porcentaje requerido, esto es, 80% del personal laborando.

Esta medida beneficiaría a más de 1.800.000 personas.

Asimismo, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio del Trabajo, la ley reconoce el derecho a estos trabajadores para solicitar que se modifiquen transitoriamente turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal para conciliar el trabajo con las necesidades de cuidado durante dichos períodos. Por otra parte, solo a través de los sindicatos se

podrá acordar con el empleador que, durante el período de vacaciones definido por el ministerio, los trabajadores con el cuidado personal de niños puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado este período.

El economista Juan Bravo señala que esta medida podría haber tenido mayor alcance si no se hubiera limitado a un pacto con los sindicatos, sino que se pudiera hacer directamente entre el trabajador y la empresa. De acuerdo con las cifras de la Casen 2022, apenas el 16,1% de los asalariados del sector privado que viven en hogares con presencia de menores de 14 años pertenece a un sindicato.