



La Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal entra en vigencia este lunes

Sepa lo que debe hacer para solicitar el derecho al teletrabajo

Abogado explica cómo funciona el mecanismo para que los trabajadores que tengan a su cuidado niños menores de 14 años o personas con discapacidad puedan acordar con su empleador la modalidad de trabajo híbrido o remoto.

MIGUEL VILLARROEL

Este lunes 29 de enero entra en vigencia la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. La norma permitirá que todos los trabajadores que tengan a su cuidado niños menores de 14 años o personas con discapacidad severa o moderada, puedan acordar con su empleador la modalidad de trabajo híbrido o remoto.

Al momento de promulgar la ley, el presidente Gabriel Boric expresó que el gobierno calcula que "más de 363 mil trabajadores y trabajadoras" se verán beneficiados con la entrada en vigencia de esta normativa.

A partir de este lunes, será "obligación del empleador establecer un acuerdo y dar las facilidades a trabajadores que cumplan con las condiciones establecidas en la ley", afirma el abogado Matías Espinoza, socio experto del área laboral de GrupoDefensa.cl.

Además del derecho a teletrabajo, la legislación establece que los trabajadores que cumplan estas mismas condiciones tendrán derecho preferente a solicitar el feriado legal durante el periodo de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación. Esto es, generalmente, entre finales de diciembre y fines de marzo.

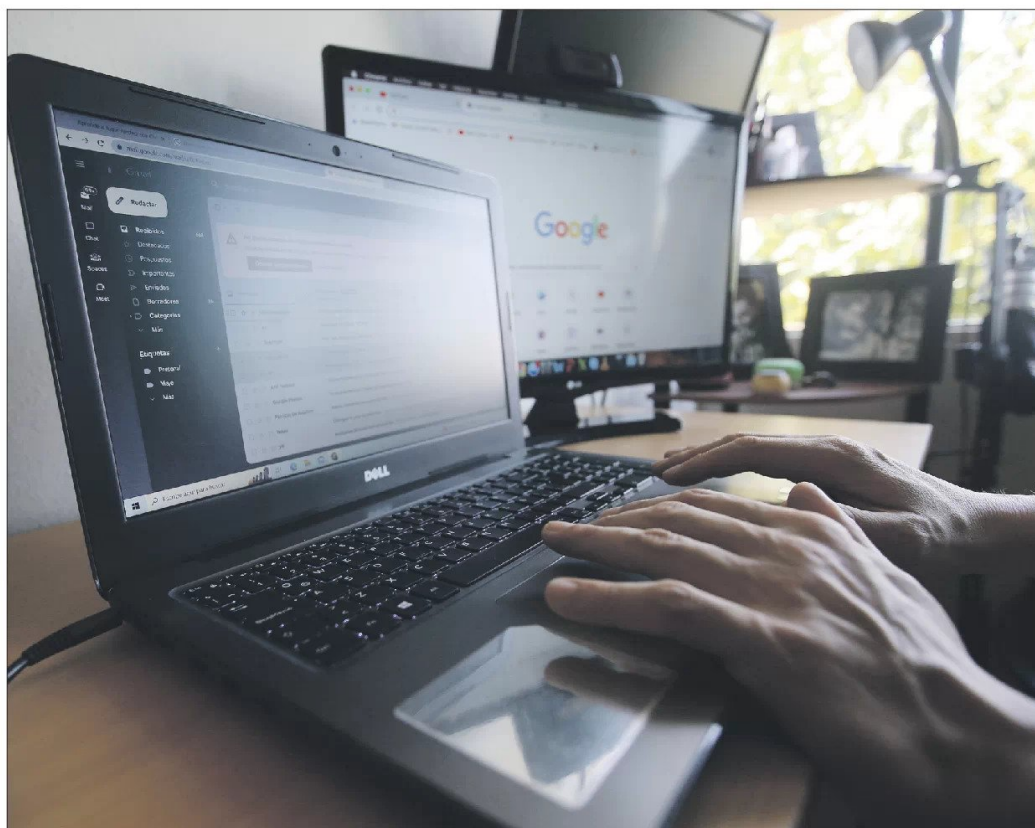
Paso a paso

¿Cuáles son las condiciones? "Los requisitos para optar a este derecho son demostrar, mediante el certificado de nacimiento del hijo o la resolución judicial de un tribunal, el cuidado personal de un niño menor de 14 años", explica el abogado.

En el caso de cuidadores de una persona en situación de discapacidad o dependencia moderada o severa, se debe tener "la inscripción actualizada de la persona en el Registro Nacional de Discapacidad, o su registro de cuidador de una persona en situación de dependencia", aclara Espinoza. Este último documento se obtiene mediante la inscripción o modificación del Registro Social de Hogares.

El siguiente paso es presentar la

Según cálculos gubernamentales, más de 360.000 personas son potenciales beneficiados de esta norma.



ELISA VERDEJO

solicitud de realización de trabajo híbrido o remoto por escrito a la jefatura o al área correspondiente, acompañando los documentos requeridos. "La propuesta que se haga deberá establecer

claramente cuál será la distribución de los tiempos durante la jornada diaria o semanal pactada por contrato", advierte el abogado.

Tras esto, el empleador tiene 15 días hábiles para responder la solicitud y podrá aceptarla, ofrecer una nueva fórmula o rechazarla.

¿Por qué motivos el empleador podría rechazar una solicitud?

"El empleador sólo podrá negarse si las labores requieren que el trabajador se encuentre presencialmente en su lugar de trabajo. Por ejemplo, atención de público, servicios de urgencia o guardias de seguridad. Y también en caso de que el lugar donde se realice el trabajo a distancia no tenga las condiciones de seguridad, salud o conectividad adecuadas para trabajar. Si el trabajador considera que el rechazo es injustificado, puede acu-

dir a la Dirección del Trabajo para que su situación sea evaluada".

Madres y padres

En la promulgación de la norma, el Presidente Boric aseguró que "esta ley abre muchas posibilidades para muchas mujeres que han querido trabajar, que han querido tener un ingreso para tener algo de autonomía en sus decisiones, y no lo han podido hacer porque las condiciones en las cuales cuidan se hacen incompatibles con aquellas en las cuales se trabaja".

Una de las más de 360 mil personas que, según los cálculos del gobierno, se verán beneficiadas con esta legislación es Sabrina Urrutia, publicista de 35 años, madre de dos hijos (Agustín, de doce, y Matías, de dos años) y en espera de un tercero, con seis meses de gestación. Sabrina cuenta que trabajó mucho tiempo en agencias de publicidad, con jornadas flexibles, y ahora se desempeña en el área de marketing de una empresa.

"Cuando una empresa no está acostumbrada al trabajo híbrido o remoto, es difícil que se adecuen sin una ley que le dé el empujón", dice Sabrina. La profesional se enteró de esta nueva legislación por un correo de su propia empresa y, desde ese

momento decidió que "ya entre lunes y martes veré la solicitud para hacer trabajo híbrido, que según mi pega y mis funciones sería posible", afirma.

Otro ejemplo es el de Mario Carmona, ingeniero comercial de profesión y ejecutivo bancario de 36 años, padre de Antonia, una niña de seis. Su hija entra este año a primero básico en marzo, tras dejar el jardín infantil en diciembre. Uno de los problemas que preveía el profesional era el de los horarios de salida de la escuela: "En el jardín infantil mi hija salía tarde, a una hora en la que yo o mi esposa, que es profesora, podríamos ir a buscarla después del trabajo. Pero ya en el colegio, su hora de salida será más temprano sin posibilidad de extender la jornada. Tener la opción de trabajar presencial sólo durante las horas en las que atiendo a público en el banco me solucionaría ese problema", reflexiona.

"Como mi esposa es profesora, ella no tiene la opción de solicitar trabajo remoto. En mi caso, el trabajo después de las 14 horas ya no incluye la atención presencial al público, así que pienso solicitar una jornada híbrida, en la que pueda trabajar de forma remota a partir de esa hora", dice el ingeniero comercial.

» "El empleador sólo podrá negarse si las labores requieren que el trabajador se encuentre presencialmente en su lugar de trabajo"

Matías Espinoza, abogado