



Columna

Francisco Torres
Director de Staffing Randstad Chile

Ley de teletrabajo para cuidadores

El pasado 29 de enero entró en vigencia la ley que facilita la modalidad de teletrabajo para los empleados que sean cuidadores de menores de 14 años, personas con discapacidad o en situación de dependencia. Esta nueva legislación no solamente representa un avance en materia laboral, sino que también en equidad de género, ya que la mayoría de los trabajadores que ejercen el rol de cuidadores son mujeres, por lo que con esta nueva herramienta a su favor, podremos ver un ingreso sustancial de mujeres cuidadoras a la fuerza laboral.

Sin duda la implementación de esta nueva ley, y la posibilidad de que se sumen a la fuerza laboral nuevos trabajadores de manera netamente remota, presenta un desafío para las diferentes empresas, los que se pueden transformar en beneficios a largo plazo si los empleadores saben enfrentarla de manera correcta. Razón por la que he identificado una serie de desafíos y oportunidades que esta normativa presenta a las empresas.

En primer lugar una nueva ley que facilite el teletrabajo para los trabajadores que lo necesiten puede armonizar las relaciones laborales entre trabajador y empleador, ayudando a este último a atender a las necesidades personales de sus empleados, especialmente de las mujeres en este contexto de cuidadoras.

Así también el disponer de jornadas totales o parciales de teletrabajo obligará a las empresas a generar un entorno laboral más flexible y comprensivo con las necesidades de cada trabajador, priorizando la calidad de vida, lo que eventualmente se transformará en un éxito sostenible para las empresas. Con el tiempo he visto que esta flexibilidad es apreciada por traba-

jadores actuales como futuros candidatos, lo que permite atraer a mejores talentos a las empresas, convirtiéndose en un beneficio a largo plazo.

Por otro lado, también existen desafíos, especialmente para las empresas que no estén preparadas para este nuevo escenario. Dicho desafío se debe principalmente a la adaptación a los horarios y modalidades de trabajo, lo que llevará a las empresas a enfrentar la tarea de personalizar las ofertas laborales de manera específica, para atraer y retener talento. A este desafío se suma otro, y es que frente a la posibilidad de que gran parte de los trabajadores requieran de la opción de teletrabajo los empleadores deberán enfrentar desafíos de coordinación, comunicación, mantención, costo de oficinas externas, así como también inversión en herramientas tecnológicas que faciliten la colaboración entre trabajadores y la comunicación eficaz. De esta forma también pueden cuidar a los trabajadores que ya están contratados, estableciendo un buen ambiente laboral y atraer a nuevos talentos.

Pero no es solamente la implementación de esta nueva ley lo que presenta cambios en las empresas, a esto debemos sumar otros cambios legislativos en el campo laboral como la reducción de la jornada y la ley de inclusión, la cual consiste en una cuota de un 1% de trabajadores con discapacidad. Por lo que comenzar a realizar cambios desde ahora, prepara a las empresas para los desafíos futuros.

Finalmente, y desde una perspectiva general, esta nueva normativa presenta mayores ventajas que desafíos para las empresas, promoviendo un ambiente laboral más flexible, y considerando las necesidades personales de cada trabajador y nuevos talentos.