

Informativo Mutua Ley 21.645

Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Estimados Adherentes

Les informamos que con fecha 29 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la **Ley 21.645** sobre “**Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral**”, que entrará en vigencia el próximo 29 de enero de 2024.

La citada ley establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que **tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada**, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita, de acuerdo al procedimiento que establece (art. 152° quáter O bis).



Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas (art. 152° quáter O ter):

- 1. La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito**, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, 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, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.
- El empleador deberá dar su respuesta dentro de los **quince días siguientes a dicha presentación**, 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 o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o

que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.

- Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152° quáter M.
 - En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.
2. Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, **deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días**, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.
 3. Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, **deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días**.



4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

- La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152° quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y
- La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

Para más información de la Ley, te invitamos a revisarla completa en la Biblioteca del Congreso Nacional



¿Cómo te podemos apoyar?

Mutual de Seguridad tiene disponible para sus empresas adherentes toda la oferta de productos y servicios asociados a la **Asistencia Técnica de Teletrabajo y Trabajo a Distancia** mediante fichas preventivas, autoevaluaciones, cápsulas de video, capacitaciones, guías de aplicación, instructivos y asesoría preventiva especializada en el siguiente link:

TELETRABAJO

