

#### Recomendaciones, para facilitar la desconexión:

- Respetar lo establecido en el contrato referente a horario y jornada de trabajo.
- No efectuar llamadas telefónicas a trabajadoras y trabajadores fuera del horario laboral establecido.
- No enviar mensajes o correos fuera de horario laboral establecido.
- Deshabilitar aplicaciones laborales una vez finalizada la jornada de trabajo.

#### 4. La flexibilización de la jornada laboral

El nuevo artículo consagra el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

#### Beneficiarios:

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- un niño o niña menor de 14 años o
- adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

#### Procedimiento:

- El trabajador efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que el empleador se pronuncie sobre ella. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que justifican su rechazo.
- El empleador debe dejar constancia en un anexo del contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que no implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

#### Recomendaciones:

- Definir si características de organización permiten el acceso a este beneficio.
- Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
- Definir área y encargado responsable de proceso.
- Establecer canales de información dentro de la organización.
- Dar a conocer informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.



TÚ ELIGES CÓMO COMUNICARTE  
NOSOTROS TE RESPONDEMOS

-  600 2000 555
-  Rescate 1407
-  @Mutual\_ayuda
-  @Mutualcchc
-  @OficialMutualdeSeguridadCCHC
-  Sucursal virtual | [www.mutual.cl](http://www.mutual.cl)
-  App Mutual

Guía Breve Implementación  
Ley 21.645

Para la promoción del  
equilibrio de la vida  
familiar y laboral



MUTUAL  
de seguridad

## 1. Uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares.

En la ley N°21.645, se establece un derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar. "Se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

**¿Quiénes son los beneficiarios y beneficiarias?** Todas aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan bajo su cuidado personal un:

- niño o niña menor de 14 años.
- un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.



**En la norma se establece el procedimiento para acceder a este beneficio, y para ello el trabajador o trabajadora, debe:**

- Efectuar la solicitud del feriado legal preferente con al menos, treinta días (30) de anticipación.
- Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personas del menor.
- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.



### Recomendaciones:

- Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
- Definir área y encargado responsable de proceso.
- Establecer canales de información dentro de la organización.
- Dar a conocer informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.

## 2. El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo

La implementación de esta directriz se deberá considerar, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita, asegurando el derecho a la reversibilidad.

### ¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?

Toda persona trabajadora, que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o se encuentre a cargo del 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 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.

Si un trabajador o trabajadora se encuentra en alguna de las situaciones que ameritan el ofrecimiento de teletrabajo por parte del empleador, deberá acreditar la solicitud mediante:

- Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor.
- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social conforme la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379 (instrumento que permita la caracterización socioeconómica de la población nacional, según lo establezca un reglamento expedido a través del Ministerio de Planificación, suscrito, además, por el Ministro de Hacienda) y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

### Procedimiento:

- La persona solicitante deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo 152 quáter O bis 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, esto es, 10 horas diarias y 45 o 40 horas semanales
- El empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta. En caso de ser rechazada la solicitud el empleador deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como por ejemplo: La atención presencial de público, labores de atención de servicios de urgencia, guardias o similares etc. (para mayor detalle revisar ley 21.645).

### Recomendaciones:

- Definir si características de organización permiten el acceso a este beneficio.
- Generar flujo de proceso de solicitud de beneficio.
- Definir área y encargado responsable de proceso.
- Establecer canales de información dentro de la organización.
- Dar a conocer, informando claramente, quienes pueden acceder, que requisitos necesitan y cuáles son los plazos establecidos.

## 3. El derecho a la desconexión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo.

Como establece el código del trabajo, el derecho de los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en virtud del cual no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, el que deberá ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

Por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.