

LEY N° 21.391

ESTABLECE MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Stgo, 26 de noviembre de 2021.

En atención a la nueva ley que que establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, hemos generado el presente informe esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

I. INTRODUCCION

Con fecha **24 de noviembre de 2021**, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.391, que Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.

II. OBJETIVO DE LA LEY

La presente norma, tiene por objeto principal establecer como prioridad la labor a distancia de trabajadoras o trabajadores con el objeto de realizar el cuidado de niños y niñas menores de doce años o de personas con discapacidad, **en caso de declaración de estado de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria por epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.**

III. CONTENIDO DE LA NORMA

El nuevo texto legal incorpora la obligación de los empleadores, que se resume en lo siguiente:

1. Ofrecer a las y los trabajadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en los siguientes casos:
 - a. Que tengan el **cuidado personal de un niño o niña menor de doce años**
 - b. o de **personas con discapacidad**,
2. Lo anterior debe ser **sin reducción de remuneraciones**, en caso de declaración de estado de catástrofe o pandemia.

3. Se indica que, **si ambos padres son trabajadores** y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a **elección de la madre**, podrá hacer uso de esta prerrogativa.
4. En caso que la autoridad declarara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y **adopta medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos**, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

IV. FRASE “EN LA MEDIDA QUE LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES LO PERMITIERE”

Al respecto, el nuevo artículo 206 bis señala que esta obligación, se establece “en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones”, por lo que habría que analizar el cargo y funciones que el trabajador desempeña para hacerlo aplicable.

V. ¿COMO SE HACE EFECTIVO EL BENEFICIO?

Para hacer efectivo el beneficio, que no considera reducción de las remuneraciones, los trabajadores **deberán entregar al empleador una declaración jurada** de que dicho cuidado lo ejercen sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

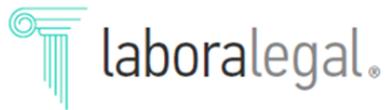
Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, lo que **debera ser acreditado a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad**.

VI. TIEMPO DE EXTENSION DEL BENEFICIO.

El teletrabajo se mantendrá vigente **durante el tiempo que se prolonguen las medidas adoptadas por la autoridad, salvo acuerdo de las partes.**



Saludos cordiales.
Equipo Laboralegal.



CARLA LORCA LABBÉ

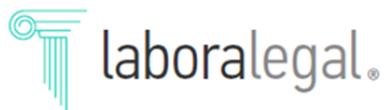
Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,

Providencia, Santiago.

laboralegal.cl



VANESSA SÁEZ MILLAR

Abogada

+56 9 93009725

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,

Providencia, Santiago.

laboralegal.cl