

Ley de Teletrabajo

Desafíos pendientes:

¿Qué queda fuera del marco normativo en el contexto de vacaciones y cómo abordarlo?



Actualmente, existen dos leyes vigentes con respecto al teletrabajo en alerta sanitaria:

Ley 21.342 “Ley de Retorno Seguro”

Obliga al empleador durante la vigencia de la alerta sanitaria a otorgar teletrabajo, previa solicitud por escrito del trabajador y si sus labores lo permiten, a ciertos grupos de personas, dentro de los cuales se encuentra:

Trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado MENOR DE EDAD, adulto mayor, persona con discapacidad o beneficiarios del postnatal de emergencia.

*En caso que las labores del trabajador NO permitan el teletrabajo, se le debe cambiar de lugar de trabajo a fin de evitar que cumpla funciones de atención a público o que esté en lugar en contacto con terceros ajenos al lugar de trabajo.

Ley 21.391 “Teletrabajo para cuidadores de niños, niñas y personas con discapacidad”

Existiendo estado de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública o alerta sanitaria, el empleador debe OFRECER teletrabajo a los trabajadores o trabajadoras que tengan hijos en edad preescolar, si sus labores lo permiten y sin reducción de remuneración. Este mismo beneficio aplica para personas que tengan a su cuidado a una persona con discapacidad, debiendo acreditar dicha circunstancia con certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o certificado de otorgamiento de Pensión de Invalidez.

A su vez, existiendo estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria, y decretándose la medida de cierre de establecimientos educacionales el empleador DEBE OFRECER teletrabajo a aquellos trabajadores con hijos menores de 12 años, si las labores lo permiten y sin reducción de remuneración. En este caso el trabajador debe entregar una declaración jurada simple que acredite que esta labor de cuidado la ejerce sin ayuda de otro adulto.

Vacaciones de invierno XL: niños en la casa

La dirección del trabajo emitió un dictamen durante el mes de junio, refiriéndose a la segunda Ley mencionada explicitando que esta también es atendible durante el período de vacaciones de invierno.

Actualmente existen dudas sobre qué sucede en rubros como la educación y salud, donde existen laborales que pueden ser ejercidas de forma telemática (labores administrativas y horas no lectivas, por ejemplo).

Es importante recalcar que, si bien el dictamen hace referencia a la ley 21.391, lo(a)s trabajadores cuidadores de hijos menores de edad tienen vigente su derecho a teletrabajo (en caso de que la naturaleza del trabajo lo permita) que le otorga la ley “retorno seguro”. En especial, trabajadores con hijos entre 13 y 18 años, que no están incorporados explícitamente en el dictamen.

Ahora bien, no todas las labores son teletrabajables y dicho dictamen y la normativa vigente no viene a solucionar el problema que implica adelantar y extender las vacaciones escolares.

Esta realidad es especialmente relevante en rubros como el retail, salud, educación, industrial entre otros. Y aquí la empresa puede tener un rol importante y actuar como red de apoyo a sus trabajadores con hijos en edad escolar.

4 consejos para abordar estas vacaciones y llevar con éxito la Ley de Teletrabajo

1

No exigir declaración jurada Ley 21.391

“El trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta”.

2

Teletrabajo para madres, padres y cuidadores

“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”.

3

Incentivar la coparentalidad desde la jefatura

“Necesitamos a las empresas, la legislación y el compromiso cultural”.

4

Preocuparse y ocuparse de jefas de hogar monoparental.

La consultora global GfK reveló en un estudio realizado a 5.058 personas de diversos grupos socioeconómicos y de diversas ciudades del país, entre enero y marzo de 2022, que un 21% de las mujeres forma parte de un hogar monoparental.

El futuro está en la flexibilidad laboral. Debemos adaptarnos a los nuevos tiempos para incorporar el talento.