

## Una nueva era de conciliación laboral

● Imagina este escenario: es lunes por la mañana y el sol brilla en el horizonte. María, una madre trabajadora con dos hijos pequeños, está lista para comenzar su jornada laboral. Sin embargo, en lugar de enfrentarse al caos del tráfico y la carrera para llegar a tiempo a la oficina, María se sienta cómodamente en su sala, lista para teletrabajar. Todo esto gracias a la Ley 21.645 y el reciente Dictamen N° 339/18 de la Dirección del Trabajo (DT).

La Ley 21.645 establece un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para todos aquellos que cuiden a menores de 14 años, personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. Esto no es simplemente una opción más; es un derecho que, si se niega injustificadamente por parte del empleador, constituye un incumplimiento de la ley.

La DT ha dejado claro que la falta de respuesta o una negativa injustificada por parte del empleador, tras los 15 días estipulados para responder a la solicitud de teletrabajo, se traduce en una infracción legal. Y no sólo eso, sino que cualquier rechazo debe ser justificado adecuadamente, demostrando que las funciones del trabajador no son compatibles con la modalidad de teletrabajo.

El dictamen también subraya la obligación del empleador de informar por escrito y capacitar a sus empleados sobre los riesgos y medidas preventivas del teletrabajo antes de que comiencen a trabajar desde casa.

Además, la DT mantiene su rol fiscalizador, lista para intervenir y verificar el cumplimiento de estas nuevas normativas, y sancionar en caso de detectar infracciones.

Este dictamen no solo responde a una necesidad legal, sino que representa un cambio significativo hacia la humanización del trabajo. Reconoce la importancia de la familia y la necesidad de adaptar nuestras estructuras laborales para permitir un equilibrio más saludable entre la vida personal y profesional.

Para María, y muchas personas como ella, esta ley y el dictamen asociados significan la posibilidad de estar más presentes en la vida de sus seres queridos sin tener que sacrificar su desarrollo profesional. Es un paso hacia adelante en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Pero ¿están todas las organizaciones preparadas para implementarla?

El primer reto para el empleador es el reloj. Tienen 15 días para responder a la solicitud de teletrabajo de un empleado. Si no responden o se niegan sin una razón justificada, ¡incumplimiento legal! Así que, deben estar siempre alerta,

para no dejar escapar ningún plazo.

Supongamos que el empleador decide negar la solicitud. Aquí viene el siguiente obstáculo: deben demostrar que las funciones del trabajador no permiten el teletrabajo. Imaginen ahora al empleador, armado con un manual de operaciones, intentando justificar por qué María no puede teletrabajar. ¿Difícil?

¡Ah, la capacitación! El empleador no sólo debe aprobar o rechazar solicitudes, sino también informar y capacitar a sus trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas del teletrabajo.

Después de todas estas peripecias, ¿qué nos queda? Un empleador cansado pero que ha aprendido a navegar las aguas turbulentas del nuevo dictamen. Sí, implementar la Ley 21.645 no es fácil, pero es un paso hacia un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar.

**Rodrigo Flores Guerrero**  
*director del Magister en Gestión de Personas, Facultad de Psicología,*  
**Universidad San Sebastián**