


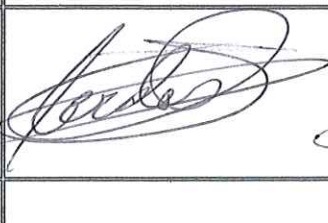



# **PROCEDIMIENTO LEY 21.645 CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR COMASA SPA**

**LAUTARO – CHILE**

**Rev. 0**


**Febrero, 2025**

	Elaborado Por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	Daniel Suarez I.	Jorge Lerdon P.	Jorge Lerdon P.
Fecha	26-02-2025	26-02-2025	26-02-2025
Firma			
Control de Rev./Versión.			

	<b>PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> <b>LEY 21.645</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRO-RR-HH-AD-0012-0
	<b>SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NUMERO DE PAGINA</b> Página 2 de 7

## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>PROPÓSITO .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
2.1	EXCEPCIONES .....	3
<b>3</b>	<b>RESPONSABLE .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
6.1	SOLICITUD POR PARTE DEL TRABAJADOR.....	4
6.1.1	<i>Recepción de solicitud .....</i>	5
6.1.2	<i>Condiciones no aptas para el Teletrabajo .....</i>	5
6.1.3	<i>Constancia .....</i>	6
6.2	MODIFICACIONES A LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO .....	6
6.3	ACREDITACIÓN DE CONDICIONES ESTIPULADAS POR LA LEY .....	6
6.4	CREACIÓN DE ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	6
<b>7</b>	<b>DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>7</b>

	PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL LEY 21.645	CÓDIGO: PRO-RR-HH-AD-0012-0
	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	NUMERO DE PAGINA Página 3 de 7

## 1 PROPÓSITO

Regular la forma y requisitos necesarios para la acogerse a la ley 21.645 que beneficia a las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de un niño o niña menor de 14 años, joven mayor a 14 años y menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia moderada o severa, o de una persona de cualquier edad con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada

## 2 ALCANCE

A todos los trabajadores de COMASA SpA.

### 2.1 Excepciones

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

## 3 RESPONSABLE


Este procedimiento está a cargo de la Subgerencia de Recursos Humanos.

## 4 DEFINICIONES

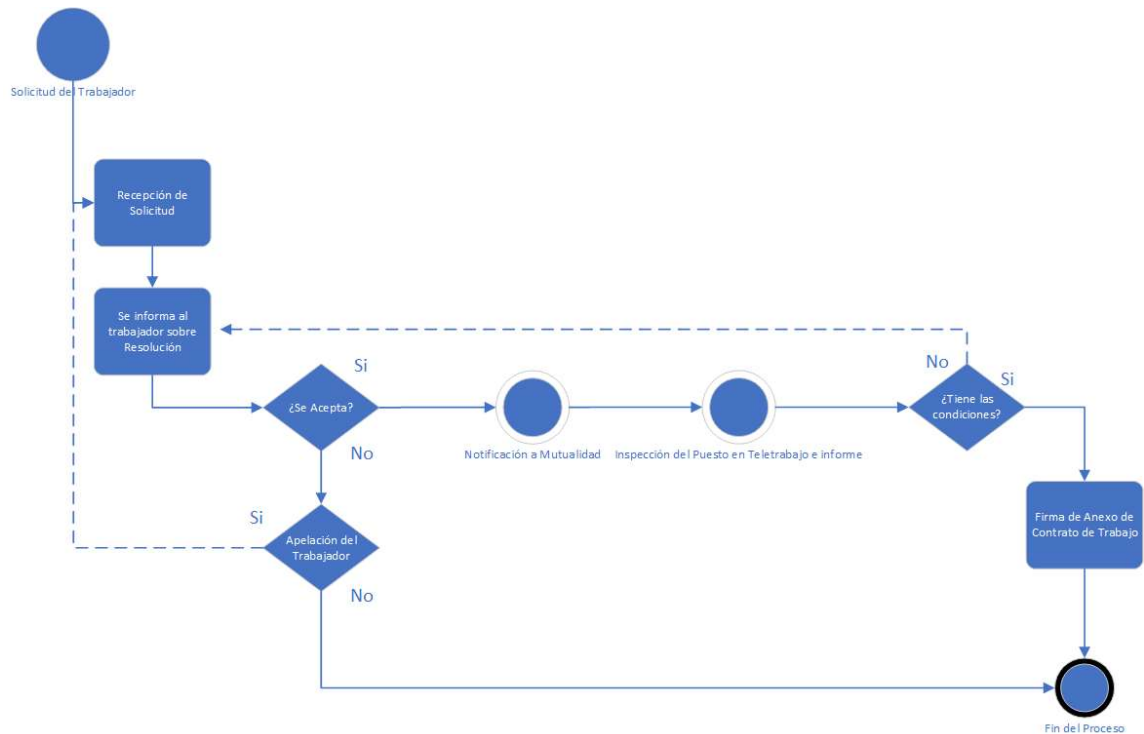
Para los efectos del presente procedimiento, los siguientes conceptos.

**Teletrabajo:** Se entenderá por teletrabajo una modalidad de ejecución de las funciones, flexible e innovadora, que permita su desempeño fuera de las instalaciones habituales de la empresa, desde el domicilio o residencia habitual que la persona establezca, de acuerdo y dando cumplimiento a la jornada y horario de trabajo de la empresa.

**Modalidad híbrida:** Se entenderá que las funciones diarias se desarrollan bajo una modalidad híbrida, cuando se armonice el trabajo presencial con el teletrabajo

	<b>PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> <b>LEY 21.645</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRO-RR-HH-AD-0012-0
	<b>SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NUMERO DE PAGINA</b> Página 4 de 7

## 5 DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO




## 6 DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

### 6.1 Solicitud por parte del trabajador

El trabajador/a deberá presentar su requerimiento por escrito en el formulario dispuesto con al menos 30 días de anticipación a la Subgerencia de Recursos Humanos, acompañado de la documentación que acredite su condición de cuidadores.

En el caso de padres o madres, corresponde el certificado de nacimiento demostrando su filiación con el niño o niña. También es válida la resolución judicial de un tribunal otorgando el cuidado personal.

- Certificado de nacimiento si es padre o madre de un niño o niña menor de 14 años
- Resolución judicial de un tribunal que otorgue el cuidado personal del menor
- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad si cuida a una persona con discapacidad

	<b>PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> <b>LEY 21.645</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRO-RR-HH-AD-0012-0
	<b>SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NUMERO DE PAGINA</b> Página 5 de 7

En el caso de los feriados preferentes durante el periodo de vacaciones escolares, el trabajador o trabajadora deberá acompañar los documentos señalados con una solicitud y una propuesta.

#### **6.1.1 Recepción de solicitud**

El empleador dará su respuesta dentro de los 10 días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

En el caso de los trabajadores encargados del cuidado de un menor de 14 años o persona con discapacidad o dependencia, deberán presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo tanto dentro del centro de trabajo como fuera, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, sin superar los límites de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta.


El empleador podrá negarse a dicha solicitud, cuando se acredite que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite el teletrabajo como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o el manejo de maquinarias, operaciones al interior de las plantas generadoras, procesos de inspección diaria, labores de prevención de riesgo o la atención presencial de trabajadores, guardias o similares.

#### **6.1.2 Condiciones no aptas para el Teletrabajo**

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<sup>1</sup> del Código del Trabajo.

---

<sup>1</sup> En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si

	<b>PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL LEY 21.645</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRO-RR-HH-AD-0012-0
	<b>SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NUMERO DE PAGINA</b> Página 6 de 7

### 6.1.3 Constancia

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implica una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados ni en la remuneración del trabajador. Tampoco implica que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambiar horarios o funciones de otros trabajadores.

## 6.2 Modificaciones a las condiciones de Teletrabajo

Si el trabajador o trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido.

Por causa sobreviniente<sup>2</sup>, el trabajador o trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. De igual forma tendrá que dar aviso con 30 días de anticipación al empleador de dicha modificación.

## 6.3 Acreditación de condiciones estipuladas por la Ley

El trabajador/a de encontrarse en algunas de las condiciones indicadas en el punto 1 de este procedimiento, deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento la filiación de un niño o niña o la resolución judicial de un tribunal que otorgue el cuidado personal de éstos o éstas, o el Registro Nacional de la Discapacidad de la Ley 20.422 o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia de la Ley 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace que de cuenta de la calidad de cuidador/a según corresponda. Todo esto contemplado en el Art. 152 quáter O bis inciso 2 del código del trabajo.


## 6.4 Creación de Anexo de contrato de trabajo

La creación del anexo de contrato quedará sujeta a lo determinado por los informes correspondientes de evaluación del lugar y puesto de trabajo.

---

el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia

<sup>2</sup> Cosa, situación o circunstancia que acaece o sucede después o además de otra

	<b>PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> <b>LEY 21.645</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRO-RR-HH-AD-0012-0
	<b>SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NUMERO DE PAGINA</b> Página 7 de 7

Dicho anexo de contrato, será emitido modificando las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo, señalando los horarios de trabajo, lugar, duración o plazo, elementos otorgados por el empleador, etc.; como también una vez que el trabajador o trabajadora regrese de manera presencial completa a sus funciones en la organización.

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

## 7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 21.645
- Código del Trabajo
- Ley 16.744
- Dictamen N° 67/01 de la Dirección del Trabajo
- Dictamen N° 339-18 de la Dirección del Trabajo

## 8 CONTROL DE CAMBIOS

Número de revisión	Fecha de actualización	Descripción del cambio
0	01-02-2025	Versión inicial