PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA AL CÓDIGO DEL TRABAJO UN NUEVO ARTÍCULO 199 TER, CON EL OBJETO DE CONSAGRAR LA FLEXIBILIDAD HORARIA DE INGRESO Y SALIDA DE LOS PADRES DE UN MENOR DE HASTA 10 AÑOS, INCORPORANDO, ADEMAS, EL BENEFICIO QUE INDICA EN CASO DE ENFERMEDAD LEVE.

Considerando:

La jornada de trabajo es un elemento indispensable en el marco de la vida laboral, su regulación siempre viene de la mano de un debate económico, social y sobre todo político.

Actualmente nuestro Congreso Nacional debate la posibilidad de reducir la jornada laboral a 40 horas, proyecto que ha sido marcado por un debate en los términos ya señalados.

No obstante, fue la pandemia la que aceleró todas las discusiones en torno a las jornadas laborales, el horario de estas y la forma en la que se cumple. El escenario sanitario facilitó una serie de innovaciones, muchas de las cuales llegaron para quedarse.

Como ejemplo de lo mencionado, podemos señalar que el año 2021 el Congreso Nacional aprobó la actual ley 21.391, que establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en casos como la declaración de Estados de excepción constitucional de catástrofe, calamidad pública o alerta sanitaria. El texto normativo también señala que es el empleador el que debe ofrecer al trabajador, que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, optar por la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin que esto pueda repercutir en sus remuneraciones.

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
29-03-2023
16:14
VIRTUAL

El año 2022 la dirección del Trabajo emitió el Dictamen n°1050/18, del 15 de junio de 2022, que fija el sentido y alcance a dicha ley[1]. Entre otras cosas que podemos rescatar de dicho pronunciamiento, es la decisión que toma este órgano al abordar la situación laboral de madres y padres de menores de 12 años, que, debido a la extensión del periodo vacacional decretado por la autoridad sanitaria en dicho año, durante el periodo de invierno, permitió que estos pudieran permanecer en sus hogares para realizar las labores de cuidado. Esto fue un alivio para miles de familias.

De lo anterior podemos desprender una serie de aprendizajes, no obstante, este proyecto tiene por objeto consagrar de forma permanente el derecho de padres y madres de un menor de hasta diez años a acordar con su empleador la flexibilidad horaria de ingreso y salida, como también, poder optar al teletrabajo, solo en caso de que el menor tuviere licencia médica producto de una enfermedad leve o estacional.

Lo anterior surge como una medida ecléctica entre lo que aprendimos de la Pandemia y la necesidad de proteger a las familias, sus rutinas, empleos y salud mental.

En una sociedad que rápidamente ha vuelto a la normalidad, después de una de las pandemias más grande que ha visto nuestra historia moderna, urge adoptar medidas eficaces derivadas del aprendizaje de estos procesos. Mientras miles de familias vuelven a su rutina prepandemia, nuestra legislación sigue manteniendo una rigidez en cuanto al horario laboral, que afecta directamente la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Es cierto que no existe una definición única para el concepto de flexibilidad laboral, la doctrina en la materia nos entrega una gama de opiniones, no obstante, podemos rescatar de dichas ideas, que esto implica una relación laboral, donde, quien dirige logra adaptar cuantitativa y cualitativamente sus recursos humanos para responder a los cambios del entorno de forma rápida y eficaz. Con esto se impide la rigidez del concepto de jornada laboral y se permite otra forma de cumplimiento, para el caso en concreto, también se fomenta la protección a la familia.

Tampoco existe una sola modalidad para el concepto de flexibilidad laboral, sin embargo, en lo que atañe a este proyecto de ley, nos referiremos a dos; por un lado, la flexibilidad horaria que permite al trabajador determinar el inicio y final de su jornada laboral, dentro de las horas de su contrato; y otra en cuanto a la posibilidad de cumplir esta en su hogar, cuando una situación de salud, debidamente acreditada -pero de menor gravedad que la contemplada en la ley- afectare a un hijo.

[1] Dictamen Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-122324.html#:~:text=Ante%20ello%2C%20la%20Direcci%C3%B3n%20del,sus%20hogares%20para%20su%20cuidado.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
29-03-2023
16:14

El uso de las jornadas flexibles se encuentra más vigente que nunca, por años fue una demanda reiterada por parte de las organizaciones gremiales y también ha sido parte de las propuestas del Ministerio del Trabajo.

La experiencia comparada nos ha mostrado que países como Alemania, Bélgica, Finlandia, Brasil y Reino Unido -donde se consagró como un Derecho- contemplan formas de flexibilidad horaria que permite al trabajador determinar el inicio y el final de su jornada diaria, dentro del marco de horas pactadas.

En su implementación en Reino Unido, Bélgica y Finlandia se exige que el trabajador defina rangos de horas fijas y el rango variable (determinación de hora de llegada, salida y descanso)[2].

En materia de permisos por enfermedad, la ley actualmente contempla en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, que cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales[3]. Estos deben ser acreditados mediante certificado médico, si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Lo que busca este proyecto es consagrar un permiso en caso de que una niña o niño, menor de 10 años, tenga una enfermedad menos grave, pero que requiera de atención y cuidado, toda vez, que la realidad de miles de familias no cuentan con una red de apoyo que les permita compatibilizar estas situaciones excepcionales con su trabajo.

El código del trabajo ya contempla un título dedicado a la Protección a la Maternidad, Paternidad y la Vida Familiar, entre los artículos 194 y 208. Por tanto, este proyecto pretende incorporar un artículo 199 ter que permita consagrar lo ya indicado y avanzar en fortalecer dicha normativa.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, las y los Diputados firmantes, venimos en presentar el siguiente proyecto de ley.

---

[2] Fuente: Informe BCN. Cita textual. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29042/4/BCN__Flexibilidad_horaria_PA_CW_2020_ed_GW.pdf

[3] Cita de la Norma: Artículo 199 bis del Código del Trabajo.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
29-03-2023
16:14

Proyecto de ley

Artículo Único. - Incorporase un artículo 199 ter, nuevo, del siguiente tenor:

"Articulo 199 ter. - Los padres de un menor de hasta diez años podrán optar a un horario flexible de ingreso y salida de su jornada laboral, previa información del rango horario a su empleador. En caso de que el menor de diez años sufra alguna enfermedad, que conlleve una licencia de no más de 7 días, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá optar a seguir laborando en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, hasta por 4 días, en los términos señalados en el artículo anterior."

RUBEN OYARZO FIGUEROA

Honorable Diputado de la República

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
29-03-2023
16:14
VIRTUAL



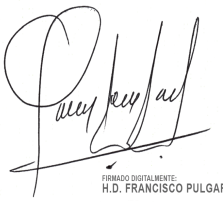
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. RUBEN OYARZO F.



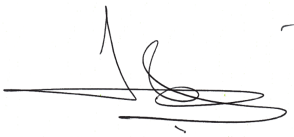
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. EDUARDO DURÁN S.



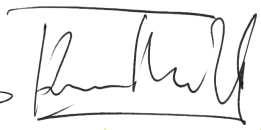
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GASPAR RIVAS S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO PULGAR C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NELSON VENEGAS S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. KAREN MEDINA V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA MUSANTE M.

