PROYECTO DE LEY INICIADO EN MOCIÓN DE LA HONORABLE DIPUTADA CAMILA MUSANTE, POR EL CUAL MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CON EL OBJETO DE INCORPORAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO PARA PERSONAS EMBARAZADAS O CUIDADORAS EN LAS CONDICIONES QUE INDICA.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República; lo prevenido por la Ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido por el Reglamento de esta honorable Cámara de Diputadas y Diputados;

CONSIDERANDO:

1º Autonomía, esa es la palabra que define de mejor forma el trabajo híbrido, modalidad laboral que permite al trabajador determinar buena parte de sus tiempos para funcionar unos días en la oficina y otros en casa. Razón de lo anterior es que muchos trabajadores valoran de buena forma este ritmo laboral.

Según la encuesta EY Work Reimagined 2022, y que entrevistó a más de 17.000 colaboradores de 26 industrias diferentes y 1.500 empresas en 22 países, entre ellos Chile, Brasil y México, un 83% de los chilenos quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más, lo que está en línea con los encuestados en Latinoamérica (88%) y el mundo (80%). A conclusiones similares llegaron en WeWork, poderoso actor multinacional en esto del trabajo remoto.

En su estudio “Más allá de la revolución híbrida: la paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica” desarrollado junto a la reclutadora Michael Page, quedó claro por qué la gente prefiere esta forma de trabajo. Mientras el 50% de los encuestados cree que el modelo híbrido ha impactado positivamente en los procesos creativos, la salud mental y la productividad, el 87% manifiesta sentirse más feliz y saludable compartiendo su jornada entre la oficina y su casa, pues entrega dinamismo y flexibilidad.

Sumado a lo anterior, la ciudadanía se ha expresado manifestando que la necesidad más urgente es el generar una ley que establezca la flexibilidad laboral y el teletrabajo como un derecho de trabajadores que cuidan -menores de 14 años, personas con discapacidad y adulto mayor- cuando sus funciones lo permitan.

Así lo ha expresado la agrupación Yo Quiero Estar, que además del rol social que han desempeñado a lo largo de este periodo, han sido las principales impulsoras y el núcleo de apoyo para realizar una reforma laboral estructural, que permita a las familias comenzar a trabajar para vivir y dejar de vivir para trabajar.

El teletrabajo, como forma de trabajo a distancia, trae beneficios de flexibilidad y autonomía que permite organizar el tiempo adecuadamente con la consecución de determinados objetivos laborales; permite ahorro de tiempo en los desplazamientos del trabajador, en especial en las grandes ciudades, y con ese ahorro se permite dedicar más horas a la vida personal y familiar; se puede mejorar la motivación y la productividad, el trabajador puede organizar su tiempo y su compromiso laboral para cumplir con las expectativas, lograr los objetivos e implicarse en la buena marcha de la empresa que le facilita esta flexibilidad en las condiciones de trabajo; se provoca una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, el ahorro de tiempo, junto a la libertad para organizar la jornada laboral, permite una mayor conciliación de la vida familiar con las obligaciones laborales; por otra parte, permite la integración, siendo una importante oportunidad de acceder a un empleo para las personas con discapacidad o personas que cuidan a otras personas; permite el acceso laboral a quienes tendrían muy difícil desplazamiento, como personas que viven en zonas rurales o alejadas del centro de la ciudad y que pueden hoy día tener acceso a mayores posibilidades de puestos de trabajo gracias a la irrupción de esta modalidad; por otra parte significa reducción de gastos para el empleador en infraestructuras e instalaciones, así como los costos fijos asociados al trabajo presencial; por otra parte, se puede enfrentar el problema del ausentismo laboral, ya que el teletrabajo reduce en gran medida esta problemática, que genera un alto costo para el empresario considerando que muchas veces estas ausencias están relacionadas con problemas de índole familiar, y por otra parte, al no existir una convivencia física, también reduce la conflictividad laboral.

POR LO ANTERIOR,

La Honorable Diputada que suscribe viene en formular el siguiente proyecto de ley para ser sometido a consideración de este Congreso Nacional:

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Modifíquese el Código del Trabajo, incorpórese un nuevo inciso final al artículo 152 quater J, del siguiente tenor:

"El trabajador o trabajadora podrá optar por la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren. Esto aplicará solo en los casos de que se tratare de una trabajadora embarazada o de un trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor no autovalente o a personas con discapacidad o una persona neurodivergente. El empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de losdiez días de notificada la condición y la solicitud del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo o el tribunal competente. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir presencialmente a su trabajo durante el ejercicio del derecho contenido en este artículo.

_____

CAMILA MUSANTE MÜLLER
HONORABLE DIPUTADA DE LA REPÚBLICA