

**Proyecto de ley iniciado en Moción de los Honorables Senadores señor Saavedra, señoras Carvajal y Núñez, y señores Elizalde y Moreira, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de incorporar la modalidad de teletrabajo para personas embarazadas o cuidadoras.**

**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 del H. Senado;

**CONSIDERANDO:**

1º 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.

2° El teletrabajo ofrece al empresario la posibilidad de reclutar profesionales de más alto nivel y especialización. Ya no tiene que ceñirse únicamente a la oferta de trabajadores disponibles en su entorno geográfico. Ello siempre redundará en mejoras en los rendimientos y productividad de la empresa; y por otra parte, desde la perspectiva de empresas que se inician, se promueve la innovación y el emprendimiento, reduciendo casi al mínimo los gastos iniciales de puesta en marcha y supone una excelente oportunidad para que muchos emprendedores puedan llevar sus proyectos a la práctica.

3° Con esta modalidad, se cambia la lógica laboral tradicional, en donde más que la exigencia en torno a la dedicación de un número determinado de horas, la mayor parte de las empresas que optan por el teletrabajo implantan un modelo de trabajo por objetivos. Esto conlleva, por lo general, un importante aumento del rendimiento e impulsa la profesionalidad y la especialización y potencia el trabajo autónomo e independiente. En dicho contexto, el trabajo telemático debe suponer una forma de promoción laboral de las mujeres y personas cuidadoras de otras en donde dicha modalidad se adopte buscando el incentivo a la empleabilidad, al uso de nuevas tecnologías y a la formación y capacitación del trabajador, así como la flexibilidad y reducción de costos para la empresa, en el marco de medidas que permitan la adecuada protección de personas que por sus condiciones de salud o de necesidades de cuidado y al mismo tiempo sostener el ingreso de las familias, en especial de aquellas encabezadas por jefaturas de hogar femeninas.

4° La pandemia de COVID 19 que llegara a Chile en marzo de 2020 nos significó como sociedad una serie de desafíos, dejándonos de igual forma distintas enseñanzas; pero adicionalmente levanto el velo de situaciones que se mantenían ocultas a muchos ojos, siendo una de ellas la crisis de cuidados que existe en nuestro país.

5° La labor del cuidador es una invisibilizada y sola, y en ellas las madres nos encontramos siendo bombardeadas por distintos frentes, teniendo sobre nosotras una sociedad que espera que maternemos como si no tuviésemos un trabajo remunerado y que trabajemos fuera del hogar como si no tuviésemos hijos a los que matenar. Esta crisis de cuidado no es nueva, sino que se remonta a nuestras madres e incluso abuelas, pero el avance de nuestra sociedad, y de la posición de la mujer en la misma, lejos de mejorar la situación ha ayudado a aumentar esta crisis, con repercusiones tanto en madres como en

niños. Desde el punto de vista de la psicología todo niños, niñas y adolescentes (NNA) requieren la presencia de la madre y/o del padre o de un cuidador significativo en la medida que estos van logrando la autonomía en sus funciones. Si el padre ha podido (o deseado) participar durante el proceso del embarazo y parto, se cimentan las bases para el ejercicio de la coparentalidad, la que es esencial dentro de la estructura familiar y en el desarrollo neuroafectivo de los NNA. Existen períodos sensibles desde el punto de vista del desarrollo evolutivo. El primero es desde los 0-3 años. Desde el momento en que nace, el bebé es totalmente dependiente de un adulto disponible para satisfacer el total de sus necesidades. Requiere atención para sobrevivir, tanto física como afectivamente. Un tipo de vínculo que sea capaz de satisfacer estas necesidades, de estar disponible, siembra el camino hacia un Apego Seguro. Sin lugar a dudas el ejercicio de la coparentalidad, la flexibilidad en el horario laboral y la permanencia en el tiempo de las figuras que conoce y con quienes el niño/a se siente seguro/a es el ambiente donde podrá ir desarrollando sus habilidades y conociendo el mundo con la seguridad que se requiere. Cuestión que no se logra permaneciendo en una institución por largos períodos de tiempo y con personas que no conoce, o que van rotando, como lo son las salas cunas. El otro período sensible es la adolescencia. Aquí es fundamental la observación cercana de un sistema responsable. Es una etapa altamente influenciada por los pares en la cual las figuras parentales para ellos no tienen la validez que antes tenían. Sin embargo, es quizás cuando más debiesen estar presentes, al menos una de las figuras que han sido las significativas para él o ella. En una sociedad en donde las redes sociales tienen un peso fundamental en esta etapa, la popularidad y el éxito se miden a través de estos códigos sociales, el bullying, el consumo de alcohol y otras drogas. Los índices de suicidio y las tasas de depresión, el no poder contar con la familia es un probable predictor de conductas de riesgo que vale la pena considerar. Los NNA merecen un sistema de cuidado sano (donde participe el estado, la familia, la empresa, la educación), especialmente durante los primeros 3 años de vida en el cual se forman la mayor cantidad de redes neuronales que van a cimentar las bases para el desarrollo de las habilidades cognitivas y afectivas que nos permitan convivir sanamente; así como durante la adolescencia, que es un período altamente sensible porque se producen además "regresiones no patológicas" en las cuales el adolescente demanda cuidado como si fuese un niño/a de menor y en otros momentos reclama su independencia. Todo esto se puede transitar con la presencia de madres /padres/vínculos preparados, que comprendan estos procesos y que, a su vez, puedan estar disponibles.

6° Es aquí donde radica la importancia de leyes que den la posibilidad a padres, madres y figuras de apego, para crear dentro de la unidad familiar, este sistema de cuidados, entendiendo que son estos adultos los primeros llamados a otorgar los mismos, y no conviene su completa externalización a instituciones educacionales o de cuidados. Y es en dicho sentido que medidas como la propuesta, de teletrabajo o trabajo a distancia, se vuelve esencial en esa estructura familiar. Adicional a ello, los cuidados en nuestra sociedad se extiende a distintos grupos y personas, estando cada uno de ellos en crisis al no existir herramientas que permitan conciliar la vida laboral y familiar de aquellos que ejercen labores de cuidado, siendo esencial por tanto la creación de dichas herramientas, las que deben tener este principio de conciliación como punto cardinal de la política pública asociada, a fin de cuidar a quienes cuidan.

POR LO ANTERIOR,

El Senador que suscribe viene en formular el siguiente proyecto de ley para ser sometido a consideración de este Congreso Nacional:

### **PROYECTO DE LEY**

Artículo único: En el DFL 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, incorpórese los siguientes incisos, a continuación del inciso final del artículo 152 quater J en el Libro I del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral, en el Capítulo IX del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, de la siguiente forma:

**"El empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si 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 los diez días de notificada la condición 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 a su trabajo**

**en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador.**

**La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá solicitarse por parte del trabajador o trabajadora por jornada completa, media jornada o en ciertos días de la semana, dependiendo de la naturaleza de sus servicios.**

**En caso de negativa del empleador a implementar esta modalidad de trabajo, dicha negativa debe ser entregada dentro del plazo de 10 días señalado en el primer inciso, por escrito y ser fundamentada. El trabajador podrá reclamar de la misma ante la Inspección del Trabajo respectiva.**

**El empleador está obligado a informar de este derecho a todos los trabajadores de la empresa, y en especial a aquellos que se encontrarían en condiciones de ejercer el mismo"**