

PROYECTO DE LEY “MI TIEMPO IMPORTA”
PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA
INTRODUCIR MEDIDAS QUE PROMUEVAN UNA MEJOR ORDENACIÓN DEL
TIEMPO DE TRABAJO

FUNDAMENTOS:

- Uno de los temas más relevantes que regula el Derecho del Trabajo, y que mayor atención de los trabajadores y de la ciudadanía en general suele concitar, es el de la jornada laboral. En efecto, como dice la académica Irene Rojas Miño, *“la limitación de la jornada de trabajo es uno de los aspectos más sensibles de las relaciones laborales y se plantea como una de las reivindicaciones más antiguas y permanentes de los trabajadores dependientes.”*¹.
- Sin embargo, con el correr de los años y, especialmente, con los cambios que nuestro país ha experimentado el último tiempo, tales como la automatización, la irrupción de nuevas tecnologías y la pandemia generada por la propagación del virus Covid-19, han surgido nuevas necesidades en relación con la distribución de los tiempos de trabajo, que hacen necesario incorporar en la legislación laboral medidas que complementen el régimen de jornadas laborales actualmente existente y que nos permitan adaptarnos a esta nueva realidad.
- En efecto, elementos como la compatibilidad entre vida laboral y familiar o la corresponsabilidad parental, cada vez cobran más sentido y se han transformado en uno de los mayores anhelos de los trabajadores. Así, por ejemplo, la adaptabilidad en la distribución de jornadas, respetando los límites legales, las necesidades del trabajador y los requerimientos del empleador, es un elemento que posibilitará la incorporación al mercado laboral de grupos que tradicionalmente han visto más relegada su participación, como lo son los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores y las personas con discapacidad. Asimismo, es un elemento que contribuirá a mejorar las altas tasas de informalidad de nuestro país, pues no hay nada más precario que el mercado laboral informal, que no permite acceder a salud, seguridad social, mejores pensiones ni ayudas de reactivación económica, como los bonos al empleo. Por estas razones, se hace necesario que el Estado desarrolle medidas específicas para fomentar la formalidad, como son la adaptabilidad laboral y el reconocimiento de nuevas formas de trabajo.
- **Adaptabilidad y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)**

En el contexto de los efectos laborales provocados por el COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la crisis económica y laboral provocada por la pandemia podría aumentar el desempleo mundial en casi 25 millones de personas (COVID-19 and world of work: Impacts and responses, 18 marzo 2020).

En dicho documento, la OIT señala que esta pandemia tendrá impactos laborales en el largo plazo en tres dimensiones claves: (i) la cantidad de empleos (desempleo y subempleo); (ii) la calidad del trabajo (salarios y acceso a protección social); y (iii) efectos en grupos específicos que son vulnerables frente a resultados adversos en el mercado laboral.

¹ ROJAS MIÑO, Irene (2015): *Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo* (Santiago de Chile, Thomson Reuters), pp. 180-181.



Es por ello que se ha planteado que es esencial adoptar modalidades de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y familiar y que proporcionen a los trabajadores mayor libertad y flexibilidad en el desempeño de su trabajo (Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de Covid-19, mayo 2020). En este sentido, la OIT hace un llamado a adoptar medidas urgentes y flexibles para apoyar a los otros grupos que son más vulnerables, pues si no se hace hincapié de forma explícita en la mejora de la situación de los grupos más desfavorecidos y vulnerables, los procesos de recuperación podrían agravar las actuales situaciones (OIT: La pérdida de empleo se dispara, y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida, 29 de abril de 2020).

Lo anterior se encuentra en línea con lo que la misma OIT en su “Guía para establecer una Ordenación del Tiempo de Trabajo Equilibrada”, ya venía planteando el año 2019 de cara a la automatización y modernización del mundo del trabajo, donde destaca que “los trabajadores aprecian la flexibilidad para manejar sus horas de trabajo diarias y semanales, y consideran que es un aspecto importante para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Para los empleadores, los horarios de trabajo flexibles pueden ser una medida para adaptar las variaciones de carga de trabajo, mejorar la motivación y el rendimiento, reducir el ausentismo y la rotación de personal, así como para minimizar los costos”. Teniendo en cuenta los beneficios de la flexibilidad para ambas partes, la OIT fomenta sistemas flexibles tales como: (a) horarios escalonados (bloques de horario flexible de entrada y salida); (b) jornadas comprimidas, en donde se trabaja el número de horas correspondiente a la semana normal, pero en una menor cantidad de días; (c) jornadas promediadas o anualizadas que permiten variar las horas de trabajo diarias o semanales negociadas con los representantes de los trabajadores; (d) cuenta de ahorro del tiempo de trabajo (banco de horas), entre otros.

- **Adaptabilidad, informalidad laboral femenina, conciliación trabajo y familia y salud mental**

De acuerdo con el estudio “Gender Gaps in labour informality: The motherhood effect. Journal of development Economics (2021)” actualmente en Chile el 15,7% de las mujeres participan de trabajos que no cotizan para su pensión y el 14,8% no tiene contrato (frente a un 4,9% y 4,3% de los hombres, respectivamente). La gran razón por la cual las mujeres trabajan de forma informal está relacionada con la maternidad. El nacimiento del primer hijo tiene un efecto fuerte y de largo plazo en el empleo femenino aumentando en un 38% la informalidad (frente a un nulo efecto en los padres).

Dicho estudio muestra los efectos laborales desastrosos que tiene para las mujeres que pertenecen a la fuerza laboral formal en nuestro país la llegada del primer hijo y el transcurso de su primera década de vida. El efecto mencionado es la preocupante tasa de ocupación de las mujeres del mercado laboral informal, una suerte de fuga desde el mercado formal, y un abandono de ingresos estables y cobertura social, únicamente motivada por la necesidad de mayor tiempo para la crianza. Esta fuga pone en una posición de vulnerabilidad extrema a miles de mamás en Chile, quienes pierden estabilidad y cobertura, teniendo que desempeñar un rol tan importante, exigente y costoso como la crianza. Los efectos en su salud mental, tasa de estrés y contribución a trastornos de ansiedad, no sólo inciden negativamente en la relación con sus hijos e hijas, sino también



con sus parejas y demás miembros de la familia, pues en varias ocasiones los ingresos variables llevan a una dependencia financiera y emocional de la pareja (en la mayoría de los casos, hombres). En efecto, está demostrado que dicha dependencia es la antesala de algunos casos de violencia intrafamiliar, y un factor de estrés para las relaciones de pareja, contribuyendo a las tasas de pensiones alimenticias, en su mayoría impagas, luego del quiebre. Esta vulnerabilidad aumenta la brecha de género en la actual generación de madres, y desincentiva a las siguientes generaciones a tener hijos, pues pareciera que el país castiga a las mujeres por tenerlos e impide compatibilizar la crianza con el trabajo formal.

Para revertir esta realidad, y es una de las conclusiones del citado estudio, es necesario otorgar mayor autonomía sobre su tiempo a trabajadores y trabajadoras de forma que puedan conciliar su vida laboral y familiar.

La conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado es un objetivo pendiente con la ciudadanía. A pesar de los múltiples estudios -nacionales e internacionales- y la experiencia comparada, Chile se ha mostrado aprensivo y dudoso en crear medidas efectivas para lograr los enormes beneficios que ello conlleva, desde aumento en la eficiencia hasta aumento de bienestar mental. Hoy, las malas tasas de salud mental en el país hacen urgente una mejor conciliación entre la jornada laboral y la vida personal y, sin duda, el mayor grito desesperado de ayuda viene de las familias con niños y niñas.

Son las madres y padres quienes, principalmente, necesitan de esta conciliación entre dos trabajos que desempeñan: uno remunerado, y otro no remunerado (la crianza y educación de sus hijos). La incompatibilidad entre ambos trabajos es un problema grave, anterior a la pandemia, y una deuda que el Estado tiene con quienes dice que son el núcleo fundamental de la sociedad: las familias.

Una mejor conciliación entre vida familiar y trabajo remunerado no sólo reduce el estrés de estas principales figuras de apego, sino también incide positivamente en la salud mental de esas futuras generaciones.

La maternidad y la paternidad son, sin lugar a dudas, los estilos de vida más exigentes física y mentalmente, y los más relevantes para preservar nuestra sociedad. Por eso es que deben ser el foco de atención pues, aunque muchas otras realidades se puedan beneficiar de una mejor conciliación entre trabajo remunerado y vida personal, las familias son quienes, hoy más que nunca, lo necesitan con urgencia.

Es por ello que este proyecto busca, por una parte, evitar que las madres trabajadoras deserten del mercado laboral formal cuando nace su primer hijo y, por otra, busca incorporar herramientas que puedan ser usadas tanto por hombres como mujeres para fomentar la corresponsabilidad y contribuir a disminuir la brecha de género que existe hoy en Chile, pues debemos también avanzar hacia un cambio cultural que incorpore la coparentalidad en la crianza y educación de las familias.

- **Indicadores de percepción:** La realidad anterior también está respaldada por indicadores de percepción. De acuerdo a una encuesta realizada por la influencer “Mamá sin caos” en sus redes sociales -que preguntaba a las personas si creían que una menor rigidez de la jornada laboral era la mejor solución para conciliar la crianza y la jornada laboral- el 97% estuvo de



acuerdo. Estos indicadores, fueron presentados por “Arriba Mamás Chile” a la Vicepresidencia de la Mujer de la CUT, quienes reconocen que esta solicitud por una menor rigidez de la jornada laboral había sido levantada en varias ocasiones desde la fuerza de trabajo, pero que temen que su negociación vulnerare los derechos de los trabajadores, siendo una oportunidad de abuso por parte del empleador.

Para subsanar aquella legítima aprensión se levantó una encuesta en redes sociales -nuevamente por “Mamá sin caos”- preguntando si es que las personas estarían dispuestas a negociar una mejor conciliación de su jornada laboral con sus vidas personales, entendiendo el riesgo de perder aquellos beneficios acordados y adquiridos con la organización, así como también, si lo harían individualmente con su empleador o preferirían hacerlo al amparo de un sindicato. De las 344 personas que participaron, el 74% dijo que sí estaría dispuesto a negociar una menor rigidez de su jornada laboral (255 personas), de ellos el 71% prefirió la idea de hacerlo personalmente (181 personas) y el 29% prefirió hacerlo al amparo de un sindicato (74 personas). Finalmente, se levantó una tercera encuesta en redes sociales en la cual participaron 866 personas, y el 54% de los participantes estimó que la actual legislación es una barrera para compatibilizar trabajo y familia.

A estos indicadores se suman numerosos testimonios recibidos por “Mamás sin caos” a raíz de las encuestas, donde los encuestados compartieron sus experiencias tras la búsqueda y negociación de mayor autonomía sobre su tiempo. Desde relatos de éxito hasta relatos de fracaso, con o sin sindicato de por medio, las personas dejaron en claro que entendían perfectamente que esta negociación dependía de la naturaleza del trabajo o servicio que prestaran, agregando, además, estar dispuestos a cambiarse de trabajo en búsqueda de mayor conciliación, valorando una mayor autonomía en la distribución de sus tiempos, incluso por sobre una mayor remuneración.

Esta última estadística llevó a encuestar públicamente el nombre que mejor representaría a una iniciativa legal que buscara ofrecer una mayor autonomía sobre su tiempo a los trabajadores, y de los 312 encuestados, la mayoría eligió el nombre "mi tiempo importa" (en segundo lugar, quedó el nombre "trabajo y vivo").

En consecuencia, el tiempo es el factor más anhelado por los trabajadores en Chile hoy. La rigidez de nuestro sistema laboral formal le niega a los dependientes un importante activo, bajo la premisa de estar protegiendo sus derechos. Sin perjuicio de lo anterior, en realidad el trabajo formal se está haciendo incompatible la vida familiar de estas personas, está atentando contra su salud mental, y está debilitando y precarizando a la familia, empujando a las madres a una situación de extrema vulnerabilidad.

CONTENIDO:

- En razón de lo anterior, este proyecto, en primer lugar, otorga a los trabajadores -hombres y mujeres - con responsabilidades familiares y otros grupos generalmente relegados del mercado laboral, el derecho a solicitar a su empleador la adopción de medidas para adaptar su jornada laboral de manera que de adecúe de mejor forma a sus necesidades, pudiendo el empleador acceder o no a dicha solicitud, estableciéndose estrictos criterios objetivos que permitirán al empleador negarse. Lo anterior, en



línea con países como España, Australia, Reino Unido, entre otros, los que ya incorporan en su legislación la figura del “derecho a solicitar”.

- Asimismo, con la propuesta precedente y conscientes de la importancia que tiene para el trabajador, sobre todo en el contexto actual, de disponer de ciertos permisos para cumplir con responsabilidades familiares de cuidado, actividades personales, imprevistos u otras actividades relevantes, se propone otorgar menor rigidez de la jornada para que el trabajador pueda compensar los permisos con goce de sueldo que hubiera solicitado dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al otorgamiento del mismo, a elección del propio trabajador.
- A su vez, en orden a evitar una proliferación excesiva del trabajo informal, la presente iniciativa incorpora una nueva modalidad de trabajo otorgando la posibilidad de contratar la prestación de servicios, conforme a las disposiciones del Código del Trabajo, para aquellos trabajadores que desarrollan labores extraordinarias, no permanentes u ocasionales. Así, se permite acordar un contrato de trabajo que se adapte a las necesidades de las partes cuando, por una parte, el trabajador preste servicios de forma esporádica o eventual, según su propia vacancia de tiempo y voluntad y, por otra, el empleador requiera servicios puntuales que se gatillan ocasionalmente, pero con menor periodicidad. En este sentido, la iniciativa busca formalizar la prestación de servicios que generalmente se realizan “en negro” o a través de boletas de honorarios, otorgando la protección propia de una relación laboral formal, regida por el Código del Trabajo, a través de un contrato por hora.

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) Agrégase el siguiente artículo 22 bis nuevo:

“Artículo 22 bis°. – Del derecho a solicitar formas de trabajo flexible: Con el objeto de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral y el principio de corresponsabilidad parental, los trabajadores que sean padre o madre de niños menores de 12 años, independientemente de quien tenga el cuidado personal; los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños menores de 12 años y los trabajadores que sean personas con discapacidad; mayores de 55 años o que tengan a su cargo el cuidado de un adulto mayor o persona con discapacidad, podrán solicitar al empleador, en forma individual o colectiva, adaptar y distribuir su jornada de trabajo de manera flexible, a través de alguna de las siguientes medidas:

- a) Distribuir su jornada semanal en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades: El trabajador podrá solicitar al empleador distribuir su jornada semanal en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, debiendo las partes acordar la manera cómo se materializará dicha distribución y la antelación con la que el trabajador deberá informar a la empresa de sus horarios, pudiendo las partes determinar los tiempos en los que necesariamente se requiere la presencia del trabajador en la empresa a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios.



En ningún caso el trabajador podrá sobrepasar los límites de jornada establecidos en el inciso primero de los artículos 22 y 28, para lo cual el empleador deberá implementar un mecanismo fidedigno de control de jornada que el trabajador deberá completar cada vez que comenzará a prestar servicios y dejará de hacerlo, según sus necesidades.

- b) Horarios diferidos de ingreso y salida: Sin exceder del límite de jornada diaria y semanal establecidos en el inciso primero de los artículos 22 y 28, el trabajador podrá solicitar que, para el inicio de la jornada de trabajo se establezca una o más alternativas de bandas horarias, en virtud del cual, dentro de la banda horaria acordada, el trabajador pueda decidir libremente la hora de ingreso al trabajo. La hora de ingreso dentro de la banda horaria acordada, determinará el horario de salida del trabajador.

El trabajador deberá enviar su solicitud por escrito al empleador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. La propuesta deberá ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades del trabajador y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La empresa deberá entregar una respuesta al trabajador o a la organización sindical respectiva, si corresponde, dentro del plazo máximo de treinta días, comunicando la aceptación de la solicitud, planteando una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de ambas partes o bien manifestando la negativa a su ejercicio. En este último caso, el empleador deberá indicar las razones objetivas en las que se sustenta su decisión, tales como el costo de los cambios, la naturaleza de las funciones del trabajador o el impacto que tiene éste en la productividad o atención al cliente.

En caso de existir discrepancias entre la empresa y el trabajador al respecto, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo respectiva.

Con todo, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

2) Agrégase el siguiente artículo 32 bis nuevo:

“Artículo 32 bis°. – Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo anterior, a fin de hacer frente a imprevistos o atender a necesidades puntuales del trabajador, éste podrá compensar los permisos con goce de remuneraciones, sean que éstos hayan sido solicitados de manera anticipada o con ocasión de un imprevisto, con horas de trabajo adicional dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al permiso otorgado, a elección del trabajador.

3) Agrégase el siguiente Capítulo IX, en el Título II del Libro I, nuevo:

**“Capítulo IX
Del contrato por hora**

Artículo 152 quinquies. – **Del contrato por hora.** Las partes podrán acordar un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador se obligue a prestar servicios, en eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador, según su propia disponibilidad y sin obligación de exclusividad, y el empleador a convocarlo y remunerarlo por hasta un máximo de 120 horas al mes, de acuerdo a las condiciones establecidas en el presente capítulo.



Artículo 152 quinquies A.- De las menciones mínimas del contrato de trabajo. Además de las estipulaciones señaladas en el artículo 10, el contrato de trabajo deberá consignar la circunstancia de regirse por las normas de este capítulo.

Artículo 152 quinquies B.- Del aviso y solicitud para prestar servicios. El empleador deberá avisar por escrito al trabajador, sea electrónicamente o por otro medio, el o los días y horas en los que se le solicite prestar servicios con, a lo menos, 24 horas de anticipación. Lo anterior, salvo que las partes acuerden por escrito otro plazo y modalidad de aviso.

El trabajador podrá aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador no responde ni aceptando ni rechazando el requerimiento del empleador, éste podrá cancelar dicho requerimiento en cualquier momento, hasta antes del inicio del evento para el que el trabajador fue requerido. En caso de que el empleador no cancele el requerimiento, se entenderá que éste sigue vigente.

Artículo 152 quinquies C.- Del derecho a desconexión y la remuneración. El trabajador tendrá derecho a que el empleador resguarde el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo, de doce horas, continuas dentro de un período de veinticuatro horas en el caso de que los servicios sean continuos; y durante los períodos de interrupción, en caso contrario.

Las partes podrán acordar que la base de cálculo de la hora de trabajo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas efectivamente trabajadas, aumentado este último en un 20%.

Artículo 152 quinquies D.- Del feriado legal y las indemnizaciones. Para efectos del cálculo del feriado legal, la remuneración íntegra estará compuesta por el promedio de lo percibido en los últimos tres meses efectivamente trabajados.


Por su parte, para efectos del cálculo de las indemnizaciones a que hubiere lugar, de conformidad al artículo 163 y 172, la última remuneración mensual corresponderá al promedio de lo percibido por el trabajador en los últimos tres meses en los cuales efectivamente prestó servicios.

Artículo 152 quinquies E.- De la aplicación supletoria de las reglas generales establecidas en el Código. En todas las demás materias que no se encuentren reguladas en el presente artículo, el trabajador gozará de todos los derechos individuales y colectivos que consagra este Código, en tanto éstos no sean incompatibles, a excepción de lo dispuesto en el artículo 45.”.”.

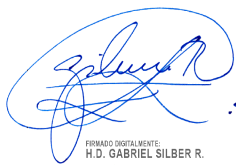




FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. GONZALO FUENZALIDA F.



FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO EGUIGUREN C.



FORMADO DIGITALMENTE:
H.D. GABRIEL SILBER R.

