

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señoras Núñez, Carvajal y Provoste y señor Sandoval, que modifica el Código del Trabajo, para flexibilizar y compensar la jornada laboral de cuidadores de niños, niñas, adolescentes, discapacitados y personas mayores.

La Pandemia dejó muchas enseñanzas, en materia laboral se comprobó la efectividad del teletrabajo, muchas empresas continuaron sus funciones de manera óptima sin la necesidad de tener a sus trabajadores presencialmente en las oficinas. Asimismo, se implementó el trabajo por turnos y por primera vez, se experimentó en nuestro país la flexibilidad laboral, sin necesidad de encontrarse normada. Muchos cuidadores, especificando como tales a; madres, padres, abuelos, tíos, o todo/a aquel que tenga el cuidado personal de niños niñas o adolescentes, adultos mayores o personas con discapacidad, realizaron ambas funciones con mejor calidad de vida y de manera efectiva. En algunos casos, hubo reducción de salarios, sin embargo, con el pasar de los meses se restituyeron las remuneraciones en su totalidad y hasta hoy diversas organizaciones a nivel nacional se encuentran con modalidad de trabajo mixto (telemático y/o presencial). Así las cosas, el 26 de marzo de 2020, la ley N° 21.220 modificó el Código del Trabajo para posibilitar a los empleadores y trabajadores del sector privado, el trabajo a distancia y teletrabajo.

Por otro lado, en los últimos años a nivel organizacional se han implementado normas para la conciliación de la vida familiar, entre las más importantes la norma NCh 3262/2012 que busca promover la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones, generando un impacto positivo para las personas y su entorno. Para lograrlo se propone implementar un conjunto de medidas que promuevan y generen un cambio cultural que permita reducir brechas favoreciendo la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones¹, y, entre sus Ejes principales se encuentra el de Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad. Las empresas obtienen el “El Sello Iguala Conciliación” que es una distinción gubernamental

¹ <https://normachilena3262.minmujeryeg.gob.cl/>

que otorga el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género a las organizaciones que ya han obtenido la certificación en la Norma Chilena 3262, es de carácter promocional y da derecho a la organización certificada a incorporarlo en las estrategias de comunicación. Las organizaciones que reciben el Sello Iguala Conciliación se convierten en embajadoras del Estado, contribuyendo al avance de la equidad de género en nuestra sociedad². Hoy alrededor de 48 organizaciones se encuentran afectas a dicha norma chilena.

Ahora bien, en otro sentido, una de las principales razones de la informalidad laboral femenina en Chile según el estudio *“Gender Gaps in labour informality: The motherhood effect. Journal of development Economics (2021)”*³ tiene que ver con el nacimiento del primer hijo o hija, siendo preocupante la alta tasa de ocupación del mercado laboral informal materna. 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. Esta vulnerabilidad aumenta la brecha de género en la actual generación de madres, y desincentiva tener hijos o hijas para las siguientes. Por ello, legislar sobre la flexibilización laboral es legislar para entregar mayores oportunidades a miles de mamás que tienen aptitud, capacidad e idoneidad que aportar a las empresas, a la sociedad y al país en general.

Nuestro Código del Trabajo establece una definición legal de contrato de trabajo a saber: *“es una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*⁴. De esta definición se desprende en general que los contratos se firman al inicio de una relación laboral, posterior a ello, podrán efectuarse modificaciones las que se rigen siempre por acuerdo de las partes, pero, generalmente, prima el principio del Ius Variandi cuya facultad es exclusiva del empleador. Sin perjuicio de ello, una solicitud por escrito ante la venia del empleador no transgrede el

² Ídem.

³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304387820301747>

⁴ Código del Trabajo. Artículo 7°.

principio antes dicho, sino que busca una nueva vía para la conciliación de la vida familiar. Por lo anterior, es menester que nuestra legislación se haga cargo de los nuevos tiempos y actualice la legislación laboral.

El Título II de la norma en comento se refiere a “LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR”, sin embargo, no contiene lo relativo a la flexibilidad laboral con el fin de proteger la vida familiar. En este sentido, hoy existen diversas mociones sobre el fondo, pero, ha sido inviable su avance.

A nivel internacional existe una gran ventaja respecto al tema, para Américo Pla (1989:169), la flexibilidad laboral es *“la posibilidad de introducir cambios para poder resolver problemas planteados por la crisis tanto de origen tecnológico como económico. No se trata de destruir el derecho del trabajo sino de adaptarlo. No se trata de desregulación sino de una regulación apta para resolver los problemas”*⁵ y, la doctrina Francesa clasifica la flexibilidad laboral en flexibilidad de Desregulación, De Adaptación y de Protección, entendiendo por la primera la derogación de la ley laboral para otorgar más libertad a las empresas que les permita disponer de las relaciones laborales, la segunda se refiere a la simplificación y adecuación de las normas laborales, a las circunstancias del éxito y supervivencia de la empresa y la tercera dice relación con la aplicación de la norma más favorable para el trabajador⁶.

En Reino Unido el trabajo flexible fue introducido a la Ley de Derechos Laborales de 1996 (Employment Right Act 1996) en el año 2004, mediante los artículos 80 F, G, H e I. Se trata de un derecho del trabajador, quien puede solicitar un trabajo flexible que antes de esa fecha se restringía a aquellos trabajadores con cuidado de niños u otros compromisos de cuidado (Eurofound, 2020.e). Las modalidades de flexibilidad laboral son variadas e incluyen el trabajo parcial, el trabajo a término, el trabajo compartido, las horas comprimidas, las horas anuales, el teletrabajo y el trabajo flexible o flexitime. Este último permite a los empleados elegir, dentro de ciertos límites establecidos, cuándo comenzar y finalizar su trabajo (Gobierno de Reino Unido, s/f). Para solicitar el trabajo flexible, el trabajador debe haber

⁵ Paola Álvarez D. Asesoría Técnica Parlamentaria. Flexibilidad Horaria Diaria en la Legislación Comparada. Biblioteca Congreso Nacional. Julio 2020. P. 2.

⁶ Ídem. P.3.

cumplido ciertos requisitos, tales son: solicitud por escrito sea material o electrónicamente explicando el tipo de trabajo flexible que solicita y como podría afectar ello a la empresa, conjuntamente la forma de abordar la solución. El empleador por su parte podrá rechazar la solicitud por las condiciones establecidas en la ley, entre estas: costos adicionales, imposibilidad de organizar el trabajo, afectación o reducimiento del negocio, etc. Y, el trabajador en su defensa podrá presentar una queja ante el Tribunal competente.

Por lo antes expuesto, vengo en presentar el siguiente;

PROYECTO DE LEY

“**Artículo Único.** - Intercalase un artículo 207 ter y un artículo 207 quáter, al DFL 1 Que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, de la siguiente forma:

“Artículo 207 ter.- Con el objeto de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral y, el principio de corresponsabilidad parental, los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños y niñas menores de 14 años, personas con discapacidad o persona mayor con enfermedad grave diagnosticada podrán solicitar al empleador, en forma individual o colectiva, distribuir su jornada laboral de manera flexible. Si parte de esa jornada es telemática se regirá por el Título II, Capítulo IX de esta ley.

Artículo 207 quáter: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el trabajador que tenga el cuidado personal de niños o niñas menores de 14 años, personas con discapacidad o persona mayor con enfermedad grave diagnosticada podrá solicitar al empleador que el permiso sin goce de sueldo por imprevistos o hechos puntuales sea compensado con horas de

trabajo dentro del año calendario, hayan sido éstos solicitados de manera anticipada o con ocasión de un imprevisto,”.”.