

Gobierno presenta proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- **La iniciativa, que fue ingresada por el Senado y se espera un pronto inicio de la tramitación legislativa, incorpora el derecho a jornadas de trabajo híbridas -presencial y telemática- para personas que realicen labores de cuidado a menores de doce años, y a personas con dependencia severa o moderada.**

Santiago, 17 de julio de 2023. La ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara; la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana; y el subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, informaron la mañana de este lunes sobre la presentación e inicio de la tramitación legislativa del proyecto de ley de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en una actividad realizada en el Teatro Municipal de Quinta Normal.

La ministra Jara informó que el proyecto ya fue ingresado en el Congreso Nacional, por lo que se espera un pronto inicio de la tramitación en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado: “Este proyecto de ley que se ingresa al Congreso Nacional para su rápida discusión, lo que busca es poder permitir el teletrabajo y el trabajo híbrido con seguridad laboral, desde los espacios que están muchas veces ubicados en las mismas casas de las trabajadoras, pero que hoy día va a tener, además, una supervigilancia por parte de las instituciones fiscalizadoras, a fin de disminuir los riesgos psicolaborales, particularmente, y de proveerle los insumos que requieran para el ejercicio de su labor”.

Cabe señalar que, en septiembre del año pasado, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social impulsó la creación de una mesa técnica con el objeto de que organizaciones de la sociedad civil, académicos y representantes del sector privado y público, pudieran presentar propuestas sobre la materia. Posteriormente, el Presidente Gabriel Boric ratificó el compromiso del Gobierno con esta iniciativa en su última Cuenta Pública realizada en el mes de junio de este año.

Por su parte, la ministra Orellana indicó que “estamos muy contentas del proceso de diálogo con todos los actores que llevó a que podamos presentar este proyecto de ley. Queremos agradecer al Ministerio del Trabajo, por su gran tarea en poder conectar esos distintos puntos de vista, los de las madres, los de los empleadores, los de las organizaciones de trabajadores, los de la OIT, que nos ha apoyado en todo este proceso. Estamos muy expectantes de que esta misma transversalidad vista en la preparación de este proyecto de ley pueda verse también con una rápida tramitación en el Congreso, porque las mujeres, las familias y los trabajadores y trabajadoras de Chile así lo esperan”.

El subsecretario Boccardo comentó que “como Gobierno y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, destacamos el Diálogo Social que ha impulsado este proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; con el compromiso de extender a las y los trabajadores la Sala Cuna para Chile; y con proyectos piloto para avanzar en el reconocimiento del

trabajo de cuidados en determinadas poblaciones de mujeres y personas cuidadoras. Sin duda, es un paso más para consolidar la agenda del trabajo decente y generar condiciones más favorables para la igualdad de género en el mercado laboral, en particular para las mujeres de Chile”.

En el marco del incentivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, el proyecto se suma a la ley que reduce de forma gradual la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales que, en el mismo sentido, contempla bandas horarias de ingreso diferido y días de feriado adicional compensados para utilizar libremente.

La actividad también contó con la participación de la alcaldesa de Quinta Normal, Karina Delfino; la subsecretaría de la Mujer, Luz Vidal; la subsecretaria de la Presidencia, Macarena Lobos; la subsecretaria de Servicios Sociales, Francisca Perales; la subsecretaria de Educación Parvularia, Claudia Lagos; la superintendente de Seguridad Social, Pamela Gana; y el director Nacional del Trabajo, Pabo Zenteno. Además, asistieron las senadoras y el senador Fabiola Campillai, Paulina Núñez y Gastón Saavedra, y las diputadas y diputados Marta González, Francisca Bello, Lorena Fries, Emilia Schneider, Alberto Undurraga, Andrés Giordano y Hernán Palma. También asistieron Fabio Bertranou, director de la OIT para el Cono Sur de América Latina, y Patricia Roa, oficial de programación del mismo organismo.

Contenido del proyecto de ley

El proyecto de ley incorpora el derecho a jornadas híbridas para las y los trabajadores que desempeñan labores de cuidado con los siguientes requisitos:

- Quienes tienen el cuidado personal de un niño o niña menor de doce años.
- Quienes tengan a su cargo el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Las personas que realicen las labores de cuidado descritos en los requisitos anteriormente señalados, no deben percibir remuneraciones.

Acreditación de labores de cuidado

El proyecto establece las modalidades de acreditación de las labores de cuidado para menores de 12 años o personas con dependencia severa o moderada.

- Cuidado personal de un niño o niña menor de doce años: Mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña o bien la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal.
- Cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada: Documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, según la información contenida en el Registro Social de Hogares, o el instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora principal.

Derecho a jornada híbrida

El proyecto incorpora el derecho a jornada híbrida establecido para las y los trabajadores mencionados anteriormente, que permite que todo o parte de la jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.

Si la relación laboral se encuentra vigente, la o el trabajador deberá presentar por escrito algún medio de acreditación en relación a los casos que procede, debiendo el empleador dar respuesta fundada dentro del plazo de 30 días. Si no acepta la combinación propuesta, está obligado a presentar otra alternativa al trabajador. Si existe incumplimiento o negativa del empleador, se podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo.

Junto a ello, las y los trabajadores deberán presentar por escrito al empleador la propuesta de combinación de jornadas, conforme a sus necesidades. Si luego del pacto la persona trabajadora quiere realizar una modificación, debe dar aviso por escrito al empleador con una anticipación de 30 días.

En el caso de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las partes pueden distribuir libremente el tiempo de trabajo en los horarios que mejor se adapten a las necesidades de la persona trabajadora, respetando los límites de jornada diaria, semanal y el respectivo derecho a la desconexión.

Además, el empleador debe identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo según las características del puesto y del lugar, los equipos, herramientas y materiales que se requieran para desarrollar la modalidad y evaluar especialmente los riesgos psicosociales, (como por ejemplo el estrés laboral) que pudieran afectar a las o los trabajadores.

En caso de que se haya realizado el pacto en una relación laboral vigente, la o el trabajador podrá volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato, notificando por escrito al empleador su decisión con una anticipación de 30 días como regla general. Si no es posible ese plazo por caso fortuito o fuerza mayor, se deberá informar al empleador dentro de las 48 horas siguientes desde que se tuvo conocimiento del motivo que hace retornar a las condiciones originalmente pactadas.

Con todo, las combinaciones de jornada en ningún caso tendrán como efecto la disminución de la remuneración de la persona trabajadora.