

“

Minuta Conciliación Trabajo y Vida Familiar

Boletín N° 16.092-13

Proyecto de ley, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo, “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Patrocina: Presidente Gabriel Boric

El 14 de julio de 2023, ingresó al Senado el mensaje propuesto por el presidente Boric, que busca generar mayor conciliación del trabajo y la vida privada, otorgando ciertos beneficios a los trabajadores que ejercen labores de cuidado y ciertas obligaciones al empleador para promover una mayor conciliación. El proyecto, se encuentra en su primer trámite constitucional, fue visto en cuenta en sala, y pasó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su tramitación.

Contenido:

- Otorga a los trabajadores que tengan a su cuidado personal un niño menor de 12 años, preferencia para solicitar sus vacaciones durante las vacaciones escolares. También el derecho a que, durante las vacaciones escolares, se les modifique sus turnos o distribución de la jornada diaria y semanal, sin que afecte su remuneración.
- Los trabajadores que realicen labores de cuidado, tendrán derecho a que toda o parte de su jornada diaria o semanal sea a distancia cuando la naturaleza de sus funciones lo permita. (Se entenderán como labores de cuidado, cuando se tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años, o tengan a su cargo el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir remuneración por dicha actividad.)
 - **Totalmente a distancia:** podrán distribuir libremente los horarios de la jornada laboral, respetando los límites de la jornada y el derecho a desconexión.
 - **Modalidad híbrida:** se deberá señalar la fórmula fija de combinación de tiempos presenciales y de distancia que se haya acordado a propuesta del trabajador.
 - El empleador deberá evaluar las condiciones del trabajo a distancia de su trabajador.
- Se reformula el Título II del Libro II, pasándose a llamar “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” el cual se regirá por los principios de parentalidad positiva, responsabilidad social, protección a la maternidad y paternidad.
 - Los empleadores deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada e informar, educar y sensi-

bilizar sobre su relevancia.

- Los sindicatos podrán acordar que durante las vacaciones escolares los trabajadores cuidadores, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante parte o todo ese periodo.

Comentarios:

- El proyecto de ley avanza en dirección correcta para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral. Otorgar mayores beneficios a los padres durante las vacaciones de sus hijos, así como la flexibilidad para optar por jornadas híbridas o a distancia para los trabajadores que son cuidadores, les permite adecuarse mejor respecto de sus necesidades y genera una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y de las personas dependientes.
- El proyecto beneficia especialmente a las mujeres, quienes son actualmente las principales cuidadoras (más del 80% de quienes ejercen labores de cuidado son mujeres).
- El proyecto, se hace cargo de aprendizajes vividos luego de la pandemia, incorporando un fuerte componente de flexibilidad que permita al trabajador distribuir tanto su trabajo presencial y a distancia, así como el horario de trabajo, de manera de destinar adecuadamente sus tiempos conforme a las labores de cuidado que realiza, evitando así un mayor agobio y problemas de salud mental producidos debido a la rigidez de la jornada, que les significaban estar al mismo tiempo cuidando y trabajando.
- Con todo, es necesario tener presente que el proyecto beneficia sólo a aquellas mujeres y trabajadores, que cumplen funciones que les permiten trabajar a distancia. Lamentablemente, son las mujeres más vulnerables las que realizan trabajos que requieren de presencialidad, por ejemplo, trabajos de limpieza. Por lo tanto, aún existen desafíos para dar soluciones de forma integral a quienes ejercen labores de cuidado.
- Asimismo, la flexibilidad laboral, debiera tender a ser una política universal para todos los trabajadores, y no sólo para ciertos grupos. Ello va en línea con los modelos de trabajo a nivel comparado, con las experiencias positivas de los trabajadores con la flexibilidad de la jornada y para evitar que se termine afectando a los grupos que se pretende beneficiar con estos beneficios, por ejemplo, en su posible contratación.

Datos:

- Estudio de investigación WeWork + Page Resourcing a 8.000 trabajadores de 6 países: el 71% de los encuestados declara que los modelos de trabajo híbrido son la opción ideal para conciliar vida laboral y familiar. Al preguntar la razón de esta preferencia, el 50% cree que el modelo híbrido ha impactado positivamente en sus procesos creativos, su salud mental y productividad, el 87% manifiesta sentirse más feliz y saludable compartiendo su jornada entre la oficina y su casa, pues entrega dinamismo y flexibilidad (Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica, 2022).
- Encuesta de EY "EY Work Reimagined" a 17.000 trabajadores en 1.500 empresas en 22 países: un 83% de los chilenos quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más (2022).
- **Estudio Talana:** durante la pandemia un 95% de las empresas realizó teletrabajo en algún grado, el 42% lo aplicó en toda la organización en algún momento de la pandemia, e incluso el 72% desea mantener algún grado de teletrabajo post pandemia (2022).