



Boletín N° 15972-13

PROYECTO DE LEY

Modifica el Código del Trabajo, para establecer la modalidad de teletrabajo respecto de quienes se encuentren en alguna de las circunstancias que indica

FUNDAMENTOS:

Autonomía, esa es la palabra que define de mejor forma el trabajo híbrido, modalidad laboral que permite al trabajador determinar buena parte de sus tiempos para funcionar unos días en la oficina y otros en casa. Razón de lo anterior es que muchos trabajadores valoran de buena forma este ritmo laboral. Según la encuesta EY Work Reimagined 2022, y que entrevistó a más de 17.000 colaboradores de 26 industrias diferentes y 1.500 empresas en 22 países, entre ellos Chile, Brasil y México, un 83% de los chilenos quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más, lo que está en línea con los encuestados en Latinoamérica (88%) y el mundo (80%). A conclusiones similares llegaron en WeWork, poderoso actor multinacional en esto del trabajo remoto. En su estudio “Más allá de la revolución híbrida: la paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica” desarrollado junto a la reclutadora Michael Page, quedó claro por qué la gente prefiere esta forma de trabajo. Mientras el 50% de los encuestados cree que el modelo híbrido ha impactado positivamente en los procesos creativos, la salud mental y la productividad, el 87% manifiesta sentirse más feliz y saludable compartiendo su jornada entre la oficina y su casa, pues entrega dinamismo y flexibilidad.

Sumado a lo anterior, la ciudadanía se ha expresado manifestando que la necesidad más urgente es el generar una ley que establezca la flexibilidad laboral y el teletrabajo como un derecho de trabajadores que cuidan -menores de 14 años, personas con discapacidad y adulto mayor- cuando sus funciones lo permitan.

Así lo ha expresado la agrupación Yo Quiero Estar, que además del rol social que han desempeñado a lo largo de este periodo, han sido las principales impulsoras y el



núcleo de apoyo para realizar una reforma laboral estructural, que permita a las familias comenzar a trabajar para vivir y dejar de vivir para trabajar.

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.

PROYECTO DE LEY:



Artículo único: Modifíquese el Código del Trabajo, incorpórese los siguientes incisos, a continuación del inciso final del artículo 152 quater J de la siguiente forma: "El trabajador o trabajadora podrá optar por la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren en caso de que 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.



Este documento fue firmado electrónicamente, de acuerdo con la ley N° 19.799.

Nombre Carolina Arcil Campos

Cargo Oficial de Partes

Fecha firma 31-05-2023 11:51

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 41580ea5-e4b7-4a21-ab97-cc3d00196e86 en <https://ofpartes.senado.cl/docinfo>