Diputado Andrés Giordano presenta proyecto para modificar cláusulas y prácticas abusivas dentro de la ley de teletrabajo

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2023/06/060523-TIERRA-COLORADA-Diputado-Giordano.mp3

En entrevista, el Diputado Andrés Giordano, se refiere al proyecto de ley para modificar el capítulo de Teletrabajo del Código del Trabajo y que recientemente fue presentado en conjunto con organizaciones sindicales.

Recordando que la ley se promulgó durante el gobierno de Sebastián Piñera en el año del confinamiento por pandemia, el legislador indicó que aquella aprobación se llevó a cabo con varias falencias, donde distintos rubros han terminado usando esta modalidad como una alternativa de jornada, lo que no ha estado exento de precarización.

Respecto a los insumos propios del teletrabajo -electricidad, aparatos eléctricos o internet-, Andrés Giordano señaló que el empleador está obligado a dotar de todos los medios para su realización. En la ley vigente ya se establece esta proporción, pero de manera abierta, donde finalmente son los empleadores los que destinan el costo de estos insumos, otorgando incluso asignaciones a cambios de otros beneficios laborales, indicó.

Al ser muchas las dificultades para fiscalizar el uso de estos medios, en el proyecto se agrega un listado más específico donde se explicitan algunos de los costos como de luz o internet expresados en UTM. “Lo que hace es abrir una cláusula

de determinación de los costos”, explicó el Diputado.

Por otro lado, el diputado apuntó a la arbitrariedad con la que algunos empleadores aplican parte de sus cláusulas referentes a la conciliación con las labores de cuidado y de la inaplicación de la jornada, lo que ha llevado en el caso de la segunda a una indeterminación de los horarios laborales y personales que incluso afectaría a los trabajadores para acceder acceder a la ley de las 40 horas.

En el proyecto, Andrés Giordano explicó que se elimina la posibilidad de exclusión de jornada, excepto para las gerencias o los cargos elevados de la estructura de una empresa, aplicándose la otra la cláusula si tiene a cargo menores o adultos mayores, de modo que el trabajador o trabajadora pueda desarrollar libremente su jornada, pero sujeta al control de asistencia, y que se le pague las horas extras debidas cuando así se amerite, precisó.

Al respecto, también enfatizó la alta población femenina que se emplea en esta modalidad por lo cual advirtió del riesgo de normalizar una forma de precarización que no es ejemplo de conciliación: “Este trabajo tiene rostro de mujer donde son una abrupta mayoría, y donde la mayoría de los casos son hogares monoparentales”, indicó respecto a las mujeres que acceden a trabajar en casa porque rubro tienen una alta demanda de labores domésticas y de cuidados.

“El objetivo es poder garantizar un espacio de respeto de cuidado y avanzar en corresponsabilidad, valorándolo como un trabajo y la protección de los derechos laborales para construir un espacio donde el trabajo esté separado de la vida familiar, para que pueda existir esa conciliación”.