

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

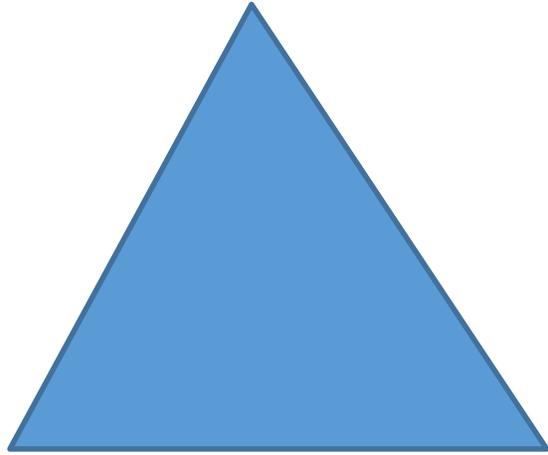
Perspectiva género en la Negociación Colectiva, Sindicalización y RIOHS. Adaptabilidad y Conciliación

Claudia Donaire Gaete
Coordinadora Ejecutiva

Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”

- ✓ 1. Perspectiva de género en las regulaciones sobre negociación colectiva y sindicalización.
- ✓ 2. RIOHS, enfoque género.
- ✓ 3. Adaptabilidad y conciliación.

Derechos colectivos



- Sindicalización



Libro III Código del Trabajo

- Negociación



Libro IV del Código del Trabajo

- Huelga

Derechos Colectivos

- Negociar colectivamente es un derecho fundamental.
- Sindicalizarse es un derecho fundamental.
- Convenio Núm. 98 OIT, *“Derecho Sindicación y Negociación Colectiva”*
- Convenio Núm. 87 OIT, *“Libertad Sindical y Protección Sindicación”*
- La huelga también está reconocida como derecho fundamental. *
- Declaración Universal Derechos Humanos, 1948; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966*; Pacto y Protocolo de Derechos Civiles y Políticos, 1996, y Convención Interamericana (Pacto San José de Costa Rica)*.

Funciones de la Negociación Colectiva

- Regula condiciones comunes empleo y remuneración.
- Se inserta sistema social, connotación política e incidencia social.
- Expresa derechos fundamentales; afirma capacidad sujetos colectivos; permite creación reglas colectivas y adaptación condiciones de empleo; y constituyen medio persecución paz social.
- Efectos económicos (renta trabajo/costos salariales), instrumento redistribución producto, efecto regulación poder.

Modelos de negociación colectiva

- **Centralizados:** Privilegian negociación a nivel superior, ramal o sectorial, autonomía de las partes y efectos regulatorios de ésta por sobre la ley. Ejemplo: España, Alemania, Francia, Suecia, Dinamarca, y casi todos los países de UE.
- **Descentralizados:** Privilegian negociación nivel empresa, menor autonomía de las partes y efecto de acuerdos se circunscribe por lo general a las partes. Chile y en general es modelo en América Latina.
- **Mixtos:** Combinación de modelos. (Ej. Argentina)

Clasificación negociación colectiva

- Según si la regulación es legal o no:

Negociación regulada en la ley o reconocida en ella

Negociación regulada por las partes

- Según las partes:

Negociación que involucra a contrapartes organizadas

Negociación que involucra a contrapartes no sindicales

Negociación colectiva en Chile

- Modelo descentralizado (negociación obligatoria en nivel empresa).
- Regulación legal: Quienes pueden negociar, procedimiento, plazos, contenido, efectos, ejercicio huelga, cierre...
- **Procedimiento reglado:** obligatorio, con huelga, solo para sindicatos empresa e interempresa.
- **Procedimiento no reglado:** directo, voluntario, sin reglas, sin huelga, para todo tipo organizaciones. (solo se regulan efectos y partes)

Contenidos relevantes Reforma Laboral...

- Mantiene base modelo (descentralizado, super regulado – huelga).
- Huelga sin reemplazo, regulación servicios mínimos.
- Titularidad sindical (no regula negociación grupos no sindicales).
- Mejora derecho información (antecedentes financieros periódicos, planilla remuneraciones)
- Perspectiva de género en las regulaciones.
- Reglas especiales empresas menor tamaño.

Por qué derechos colectivos...y género

- Acción sindical promueve beneficios maternidad, paternidad y conciliación.
- Acción sindical promueve remuneraciones y asignaciones acorde a voluntad colectiva asociados (estructurales salariales, sistemas de carrera profesional y otros).
- Regímenes reconocen poder de adaptabilidad en la acción colectiva.
- Problemáticas igualdad y no discriminación (igualación - diferenciación).

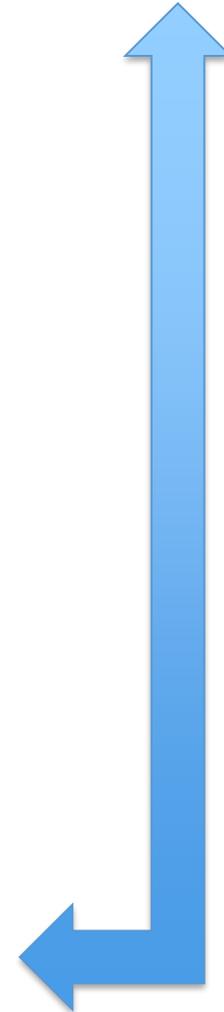
Perspectiva de género en Ley N° 20.940

- **Cuota género organizaciones sindicales.** Se incorpora obligación en estatutos organizaciones sindicales, de contener mecanismos que garanticen integración de mujeres en sus directorios.
 - ✓ un tercio (33,33%) en sindicatos, federaciones y confederaciones
 - ✓ 30% en centrales sindicales.
- Como opera cuota: Se garantiza la cuota, en caso que organización tenga una afiliación femenina igual o superior al 30%, ajustándose hacia abajo.
- Sanción: Entregada a la autonomía colectiva, por libertad sindical.

Contenidos negociación colectiva Ley N° 20.940

- ✓ Materias de interés común
- ✓ Remuneraciones y beneficios
- ✓ Condiciones comunes de trabajo
- ✓ Acuerdo de extensión de estipulaciones
- ✓ Pactos sobre condiciones especiales de trabajo

- ✓ Planes de igualdad de oportunidades
- ✓ Planes de igualdad de género
- ✓ Acuerdos ejercicio corresponsabilidad
- ✓ Conciliación trabajo y familia
- ✓ Creación y mantención ss. bienestar
- ✓ Capacitación y reconversión productiva
- ✓ Mecanismos resolución de controversias



Integración de comisión negociadora

- **Integración de mujer en comisión negociadora.** Si el sindicato o los sindicatos negociantes tiene trabajadoras y comisión sindical no integra a ninguna, deberá integrarse a una. En la pequeña y micro empresa, reemplazará a un miembro del directorio.
- La **trabajadora** será elegida en forma que digan estatutos, y si nada dicen, por votación secreta ante ministro de fe.
- La **trabajadora** tendrá fuero de negociación extendido a 90 días en total, desde el cierre.

Pactos sobre condiciones especiales trabajo..

- ❖ Pacto distribución jornada semanal 4x3. Tope 12 horas diarias considerando jornada ordinaria, extraordinaria y descansos. Sobre 10 horas diarias, descanso de 1 hora imputable a ella.
- ❖ Este pacto permite a trabajadores y trabajadoras acceder a 3 días de descanso tras 4 días trabajo. Esta distribución esta prohibida a nivel individual (jornada semanal 45 horas, solo pueden distribuir entre no menos de 5 ni más de 6 días de la semana).
- ❖ Ventajas: Para faenas remotas o personal que trabaja lejos de residencia o familia, puede mejorar o servir a la conciliación.
- ❖ Desventajas: Jornada diaria 12 horas puede afectar productividad.

Pactos sobre condiciones especiales trabajo..

- ❖ Pacto trabajadores y trabajadoras c/responsabilidades familiares.
- ❖ Los sindicatos pueden acordar con las empresas **pactos de sistemas de jornada** que combinen trabajo presencial en el lugar del trabajo y fuera de él, permitiéndole a los trabajadores y trabajadoras que soliciten acogerse a ellos, atender responsabilidades familiares permanentes o transitorias, sin afectar el cumplimiento de su jornada presencial en la empresa.

Pactos sobre condiciones especiales de trabajo

- ❖ **Donde pueden acordarse:** En empresas con 30% o + de afiliación sindical o en cualquier empresa, si se acuerdan con federaciones y confederaciones.
- ❖ **Cómo deben acordarse:** En forma directa y sin sujeción a reglas.
- ❖ **Aprobación x sindicato:** Se sujeta a Estatutos. En su defecto, se aprueban por mayoría absoluta, asamblea y ante ministro de fe.
- ❖ **Aplicación pactos:** A afiliados a sindicato, a menos que éste excluya expresamente a algún afiliado. Para aplicar a trabajador sin afiliación sindical se requiere de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Derecho a información de remuneraciones asignadas a cargos y funciones

- Derecho de organizaciones sindicales a información de remuneraciones asignadas a cargos o funciones, en cuanto sean ejercidas por 5 o más trabajadores, en la mediana y en la gran empresa.
- Información permite identificar brechas de remuneraciones en mismos cargos o funciones, o sesgos en la valoración puestos de trabajo diferentes, de igual valor.
- La información debe entregarse en forma innominada.

Derecho a información de remuneraciones asignadas a cargos y funciones

Gran empresa (200 o + trabajadores): Cargos y funciones RIOHS.

➤ Se puede pedir en cualquier momento, una vez al año.

Mediana empresa (50 a 199 trabajadores): Cargos existentes.

➤ Se puede pedir plazo de información previa negociación.

¿Por qué al empleador podría interesarle negociar con enfoque de género?

- **Productividad.** El empleador se beneficia con las políticas de igualdad de género, con los efectos positivos que estas tienen.
- **Clima laboral.** Políticas de conciliación y de igualdad de trato son bien percibidas en las organizaciones sindicales y entre los trabajadores/as.
- **Costos.** Si el empleador debe cumplir con principio de igualdad y en particular, el de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, hacerlo en la negociación colectiva, de acuerdo con la organización, es lo mejor que puede sucederle.

¿Por qué al sindicato podría interesarle negociar con enfoque de género?

- Interés creciente trabajadores y trabajadoras en temas de género: acceso a beneficios para atender responsabilidades parentales - creciente entre trabajadores; equidad en compensaciones, beneficios y capacitación; promociones a cargos mayor responsabilidad, apoyo frente a situaciones de violencia de género, disputas sobre cuidado personal hijos menores, etc..,
- **Democracia sindical***: Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades y aquellos que no las tienen, pueden conciliar intereses distintos y presentar a empleadores propuestas colectivas, evitando dejar al empleador la definición sus diferencias. **voluntad colectiva*

Estrategias...RRLL

- Identificar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.
- Sindicatos: Definir qué beneficios les interesa, a qué le dan valor, a partir de necesidades constatadas entre sus afiliados.
- Empresa: a) Conocer y escuchar las propuestas trabajadores. b) Evaluar efectos y costos medidas o beneficios (alimentación, permisos adicionales ley, revisión sistema de remuneraciones y organización del trabajo).
- Acuerdos permanentes: Incorporar a los instrumentos colectivos las medidas y beneficios favorecen su “valoración” por parte de los trabajadores.

Acuerdos y buenas prácticas...

- ✓ Permisos y feriados, por sobre ley (*Natura: 40 días permiso por nacimiento hijo; más vacaciones o días de permiso pagado para fechas importantes, 8 semanas permiso paternal en VTR*), planificación de capacitaciones, calendario vacaciones verano e invierno, calendario permisos exámenes mamas y próstata, etc.,
- ✓ Apoyo cuidados: empresas grandes ofrecen beneficios por sobre la ley (sala cuna a elección trabajadora, extensión sala cuna a trabajadores, apoyo cuidados sobre 2 años del menor, becas estudiantiles). Tendencia es a que estos temas sean parte política pública.
- ✓ Revisión de remuneraciones asignadas a cargos. *

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad

- ❖ Socializa derechos de maternidad, paternidad y vida familiar.
- ❖ Socializa derecho no discriminación, entre ellas, por género/sexo.
- ❖ Socializa protección dignidad persona trabajador/a, y prohibición del acoso sexual y laboral - Procedimiento denuncia y sanción.
- ❖ Cargos y funciones, características esenciales.
- ❖ Reclamo brechas de salarios.

RIOHS +

✓ TIPOLOGÍA ACOSO LABORAL

✓ TIPOLOGÍA ACOSO SEXUAL

✓ LENGUAJE NO SEXISTA



¿Existe rigidez laboral en Chile?

- Derecho laboral establece reglas mínimas aplicables a todos los trabajadores o parámetros por sectores o actividades.
- Sin reglas, prevalece acuerdo partes: asimetría entre empleador y trabajador justificaría regulación.
- En sistemas de relaciones laborales descentralizados, regulación laboral es aun más necesaria.

Mecanismos de Adaptabilidad Laboral

La adaptabilidad laboral, hasta ahora asociada a “flexibilidad laboral” alude a existencia y disponibilidad en regulación, de mecanismos que permitan a empresas adaptar componente laboral a necesidades y condiciones productivas.

- ¿Cuentan las empresas con mecanismos que les permitan adaptar su componente laboral?
- La tecnología ofrece posibilidades, podemos usarlas para dar más autonomía de tiempo a los trabajadores y trabajadoras.

Adaptabilidad del lugar de trabajo

Teletrabajo: Desde el 2001 se reconoce el **trabajo que se realiza fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa**, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, como actividad exceptuada del límite máximo de jornada de trabajo.

1% trabajo en Chile es en Teletrabajo.

Las empresas no lo ocupan, no obstante que no tiene límite de jornada ni derecho a desconexión.

- Personal contratado para prestar servicios a distancia, puede lo hagan bajo un contrato a honorarios.
- Cultura del cuerpo en la silla.

Adaptabilidad en jornada y distribución

- Jornada ordinaria 45 horas semanales, o pactada si es inferior.
- Es posible pactar menos 45 horas semanales, pero no más.
- La jornada 45 horas semanales solo puede distribuirse en no menos de 5 ni más de 6 días.
- La jornada semanal de menos 45 horas, puede distribuirse en menos de 5 días.
- La jornada diaria no puede distribuirse en + 10 horas diarias.
- Solo pueden pactarse 2 horas extras al día.

Adaptabilidad en jornada y distribución

- Excepciones a límite máximo jornada.
- Contrato a tiempo parcial: alternativas distribución para empleador.
- Jornadas especiales: trabajadores pesca; comercio; hoteles, restaurantes y clubes; locomoción colectiva interurbana; choferes vehículos de carga terrestre; tripulación de ferrocarriles; servicio urbano colectivo de pasajeros; gente de mar; portuarios eventuales; trabajadoras de casa particular.
- Turno cortado de trabajadores restaurantes.
- Sistemas excepcionales distribución de jornada DT.
- Pacto colectivo distribución de 4 x 3.
- Pacto colectivo trabajadores con responsabilidades familiares.

Excepciones límite máximo jornada

- Los trabajadores que pueden ser excluidos, debiendo constar esta excepción en sus contratos de trabajo, son los siguientes:
 - ✓ Aquellos que prestan servicios a varios empleadores.
 - ✓ Gerentes, administradores y apoderados c/facultades administración.
 - ✓ Los que trabajan sin fiscalización superior inmediata.
 - ✓ Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
 - ✓ Trabajadores a bordo de naves pesqueras.
 - ✓ Los teletrabajadores.
 - ✓ Deportistas profesionales.

Contrato a tiempo parcial

- Jornada semanal no puede exceder de 30 horas semanales;
- Jornada diaria no puede exceder de las 10 horas;
- Debe ser continua: No puede parcelarse dentro de un mismo día.
- Solo se interrumpe para colación no inferior a $\frac{1}{2}$ ni superior a 1 hora.
- Mismos derechos que en jornada completa, salvo salario mínimo y gratificaciones, que son proporcionales.
- No tienen derecho a semana corrida.
- Empleador tiene derecho a elegir **alternativas distribución pactadas**.

Reglas especiales de jornada

Trabajadores pesqueros	<ul style="list-style-type: none">- Exceptuados de límite jornada semanal.- Descanso diario a bordo: 1 o más que en conjunto no pueden ser inferiores a 12 horas dentro de cada 24 horas.- Descanso entre recalada y zarpe de 8 horas. Solo con acuerdo empresa y sindicatos puede rebajarse a 5 horas en puerto base y 3 horas en puertos secundarios.
Trabajadores del comercio	<ul style="list-style-type: none">- Extensión jornada en 2 horas, previo a navidad.- Feriados irrenunciables.- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical (salvo en caso centros comerciales).- Con derecho a descanso al menos 2 domingos al mes.
Trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes	<ul style="list-style-type: none">- Distribución jornada semanal en no más de 5 días, en jornadas diarias de no más de 12 horas, al personal que atiende público, si el movimiento diario es escaso.- Regulación pactos para permitir turno cortado.- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical, pero con derecho pactar distribuciones especiales, con 29 domingos en 1 año o 15 domingos en 6 meses. No se pueden trabajar 3 domingos en forma continua.

Reglas especiales de jornada

Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbano de transporte de pasajeros	<ul style="list-style-type: none">- 180 horas mensuales.- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical.- Jornada pasiva no es jornada, retribución y compensación conforme acuerdo de las partes.- Descanso mínimo e ininterrumpido de 8 horas c/24 horas, literas para hacer uso de ese descanso a bordo bus.- Descanso en tierra al arribo al terminal, tras cumplir en la ruta jornada de 8 horas o más, de 8 horas mínimo.- Manejo continuo no puede exceder a 5 horas.
Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	<ul style="list-style-type: none">- 180 horas mensuales, que no pueden distribuirse en menos de 21 días.- En tiempo de espera, descansos a bordo o en tierra, no son imputables a jornada, y su retribución o compensación se rige por lo que acuerden de las partes. Los tiempos de espera no pueden exceder de 180 horas mensuales y su pago no puede ser inferior a la proporción de 1,5 IMM.
Tripulación a bordo de ferrocarriles	<ul style="list-style-type: none">- 180 horas mensuales.- Jornada diaria de 7,5 horas transporte pasajeros.- Jornada diaria de 9 horas transporte de carga.- Programación mensual servicio debe ser entregada 15 días anticipación al personal.- Maquinista transporte de pasajeros no puede conducir más de 5 horas continuas, tras las que tiene derecho a descanso de 1 hora imputable a jornada diaria.- Descanso diario mínimo 10 horas continuas, más tiempo de traslado al lugar de pernoctación.- Pactos turnos de espera.- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical.

Reglas especiales de jornada

Trabajadores servicio urbano colectivo de pasajeros	<ul style="list-style-type: none">- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical.- Si se acuerda cumplir en turnos, jornada semanal, éstos no pueden exceder de 8 horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas, entre turno u turno.- Choferes no pueden conducir más de 4 horas seguidas.
Choferes y auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros	<ul style="list-style-type: none">- Se le aplican reglas servicio urbano colectivo de pasajeros.- Pueden pactar 180 horas mensuales, distribuidas en no menos de 20 días al mes.- Choferes no pueden conducir más de 5 horas seguidas.- Tiempos de espera y descansos a bordo y en tierra no son imputables a jornada, y su retribución o compensación se rige por lo que acuerden las partes.
Gente de mar	<ul style="list-style-type: none">- Jornada semanal 56 horas, distribuidas en 8 horas diarias.- Horas extras sin limitación.- Descansos a bordo.- Descanso diario de 8 horas continuas en c/día calendario.
Trabajadores portuarios eventuales	<ul style="list-style-type: none">- Turnos no puede ser superior a 8 ni inferior a 4 horas.- Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical.- Con derecho a descanso de colación desde el año 2014.- Se puede extender hasta 10 horas turno por remate nave.
Trabajadores artes y espectáculos	<ul style="list-style-type: none">- Exceptuados de límite máximo jornada semanal de 45 horas.- Jornada diaria no puede exceder de 10 horas.- Exceptuados descanso en domingos y festivos, debiendo el empleador entregar descansos compensatorios por tales días, y cuando se acumule más de 1 a la semana, podrá acordarse una retribución no inferior al recargo del 50%.

Reglas especiales de jornada

Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga

- **160 horas mensuales, la DGAC puede disponer una jornada menor, por seguridad.**
- Jornada ordinaria no puede exceder de 12 horas continuas de labores, pudiendo llegar a 14 horas en caso de contingencias calificadas (MEL).
- Descansos compensatorios, según periodo de vuelo.
- Jornadas especiales para vuelos a lugares lejanos, sobre 12 horas, no pudiendo exceder de 20 horas en lapso de 24 horas, requiriéndose adicionar más tripulación y relevos para descansar a partir de las 12 horas para tripulantes de cabina.
- Se establecen periodos de descanso a bordo para tripulantes de vuelo.
- En ningún caso la distribución de la jornada ordinaria o especial podrá implicar mensualmente que el trabajador permanezca más de 18 horas fuera de su lugar de residencia, salvo comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.
- Se establecen mínimos en proporción a días trabajados: 2, por 5 días trabajados; 4 por 6 y hasta 10 días trabajados en forma continua; con todo, ningún trabajador/a puede prestar servicios 10 días en forma continua.
- Se regula el tiempo de reten (a disposición de empleador) de no más de 12 horas.
- No proceden horas extras.
- Descanso mínimo en cada mes calendario a 106 horas, que debe comprender 4 días íntegros y consecutivos e incluir sábado y domingo en la base residencia, regla que no se aplica a los trabajadores que tienen derecho a elegir mensualmente la distribución de sus roles de vuelo.

Trabajadoras de casa particular

Para trabajadoras puertas a fuera:

- Jornada semanal de 45 horas, que no se puede distribuir en más de 6 días.
- Se puede pactar un límite de 15 horas extras a la semana.
- Período entre el inicio y término de la jornada no puede exceder de 12 horas, incluido descanso de colación.
- Descanso semanal se rige por reglas generales.

Para trabajadoras puertas adentro:

- No sujetas a horario, pero con descanso diario mínimo de 12 horas diarias.
- Descanso ininterrumpido entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente, de 9 horas mínimo.
- Descanso en domingos y sábados, pero estos últimos pueden pactarse acumular o cambiarse por otros días de la semana.
- Derecho a descanso en días festivos, pero puede pactarse postergarlos para ser otorgados dentro de 90 días.

Reglas especiales de jornada (características)

- ✓ Duración (parámetro carga horaria) distinta a regla general
- ✓ No aplicación límite máximo jornada
- ✓ Regulación descansos mínimos distintos a la regla general
- ✓ Reglas de distribución distinta a regla general, disponibilidad de autorización especial por autoridad y/o posibilidad de pacto.

➤ Muchas de estas reglas expresan una negociación sectorial.

Acuerdos para trabajar turno cortado trabajadores restaurantes

- Los trabajadores de restaurantes que atiendan al público pueden pactar con su empleador interrupción jornada diaria hasta por 4 horas no imputables a la jornada (turno cortado). Ley 20.918, de 2016, Adaptabilidad Turismo.
- Pactos deben suscribirse por organización sindical o, si no la hay, con todos los trabajadores involucrados y ante un ministro de fe.
- El tiempo de interrupción debe remunerarse con un mínimo de 1,5 IMM por hora, más los traslados, en caso de requerirse.

Sistemas excepcionales distribución jornada DT

- **Facultad del Director del Trabajo.**
- **Distribuye tiempos de trabajo y descansos.**
- **Duración máxima 3 años, renovable.**
- Se solicita IT o DRT competente: **Propuesta de distribución de jornada y descansos debe cumplir con criterios Orden de Servicio DT.**
- Empresa debe **acreditar condiciones adecuadas SST.**
- Acuerdo expreso y completo de los involucrados, **si los hubiere**.

Si hay sindicatos, a través de las organizaciones sindicales.

Si no hay sindicato: en forma individual.

Criterios Dirección del Trabajo

Causa calificada	Procesos de trabajos continuos o procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos, puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo.
Específica	Extensión restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas.
Duración jornada: horas promedio de trabajo ciclo.	El promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo no puede exceder de 45 horas y no se autorizan jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes.
Contemplar jornada diaria de trabajo 12 horas máximo	El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva y horas extras no puede exceder de 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no puede superar 12 horas continuas.
Procedencia restrictiva de horas extras	Horas extras solo proceden en faenas en que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador.
Descanso colación dentro de la jornada	Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias, el descanso colación debe ser de al menos 1 hora, imputable a la jornada de trabajo.
Descanso compensatorio días festivos trabajados	Por cada día festivo trabajado se debe otorgar un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.
Relación entre días de trabajo y descanso	Faenas ubicadas dentro del radio urbano: relación entre días de trabajo y días de descanso, podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1.
	Faenas ubicadas fuera del radio urbano: relación entre días de trabajo y días de descanso, podrá ser de 1:1 y hasta 2:1.
	Trabajos nocturnos: relación máxima será de 1:1.
Máximo de días continuos de trabajo	Faenas ubicadas dentro del radio urbano: el máximo de días continuos de trabajo es de 7 días .
	Faenas ubicadas fuera del radio urbano: máximo de 20 días si la faena es de carácter transitoria y 12 días si la faena es de carácter permanente.
Descanso anual adicional:	Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozan de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días .

Pactos reforma laboral

- **Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal (4 x 3).**
 - ✓ 12 horas máximo diarias, entre jornada ordinaria, extraordinaria y descanso colación.
 - ✓ Si jornada diaria supera 10 horas, debe acordarse colación de 1 hora, imputable a jornada.
- **Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.**
 - ✓ Acuerdo permite a trabajadores/as acogerse a sistema de jornada que combina trabajo presencial en la empresa y en domicilio del trabajador/a u otro lugar designado por él o ella.
 - ✓ Los trabajadores que se acoge al sistema pueden volver a las condiciones originales de su contrato cuando lo deseen, mediante aviso al empleador con 30 días de anticipación
 - ✓ Puede acordarse para trabajadores con responsabilidades familiares, jóvenes que cursen estudios, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de personas que definan de común acuerdo las partes.

Pactos reforma laboral

Quienes pueden acordarlos	Cómo se acuerdan	Vigencia
Empresas con 30% de afiliación sindical a lo menos y organizaciones sindicales.	En forma directa y sin sujeción a reglas. Aprobación sindicato según disponga Estatuto y si estos nada dicen por mayoría absoluta en asamblea convocada y ante ministro de fe.	Máximo 3 años
Cualquier empresa, si se pacta con federaciones y confederaciones.	En forma directa y sin sujeción a reglas.	La que fijen las partes

Conclusiones

- ✓ No es evidente exista rigidez.
- ✓ Percepciones encontradas, dependiendo quién quiere cambios.
- ✓ Modelo descentralizado negociación colectiva.
- ✓ Discusión desde la economía: productividad, competitividad.
- ✓ Cuestión género: adaptabilidad y participación laboral mujeres.

Cuanto trabajamos...

País OECD	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Chile	2.263	2.157	2.070	1.988	1.974	1.954
Alemania	1.452	1.411	1.390	1.368	1.363	1.356
México	2.311	2.290	2.254	2.248	2.255	2.257
Nueva Zelanda	1.836	1.815	1.755	1.757	1.752	1.753
España	1.753	1.726	1.710	1.700	1.701	1.687
Países OECD	1.825	1.791	1.759	1.751	1.751	1.746

Dataset: Average anual hours actually worked per worker Fuente: OECD.

Chile: Horas trabajadas al mes y a la semana





UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado