

**PROYECTO FOMENTO
A LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN EL TRABAJO**

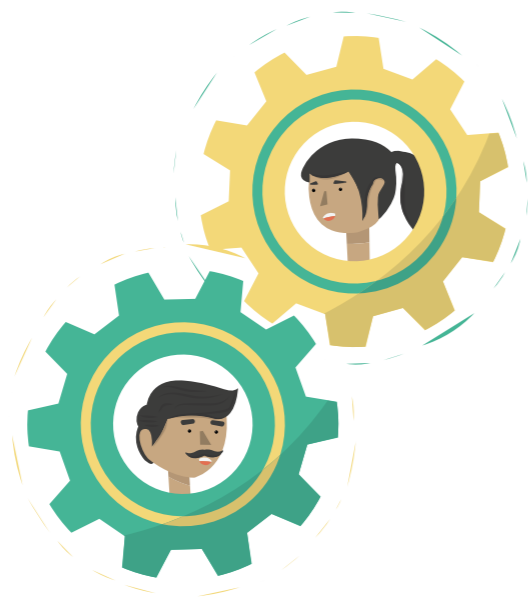
Financiado por la Unión Europea



Manual de

ADAPTABILIDAD LABORAL

PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MUNDO DEL TRABAJO



uah / Universidad
Alberto Hurtado



chilemujeres[®]
fundación

PROYECTO FOMENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea

©Manual de Adaptabilidad Laboral para la Incorporación de las Mujeres al Mundo del Trabajo

ISBN Manual Impreso: 978-956-357-202-5

ISBN Manual Digital: 978-956-357-211-7

Registro de Propiedad Intelectual: A-305638

Primer Edición: Agosto 2019

Segunda Edición: Junio 2020

Autoras y Autores / Francisca Jünemann, Verónica Campino, Yerko Ljubetic y Claudia Donaire**Aporte** / Fundación ChileMujeres**Colaboración** / Angélica Guerra**Marco Teórico y Editorial** / Claudia Donaire**Periodista** / Karen Puchi**Diseño** / Bianca Sartori**Ilustraciones** / Álvaro Fierro**Ilustración Portadillas** / Alejandro Délano**Corrección de Texto** / Pía Muñoz**Impresión** / Ograma

"La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea".

Derecho de Autor de la Universidad Alberto Hurtado.

Con las licencias debidas. Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

Índice

Capítulo I - Introducción: Objetivos del manual	13
Capítulo II - La adaptabilidad laboral y las tensiones entre el trabajo y el hogar	19
Capítulo III - Adaptabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores	27
Capítulo IV - Marco legal de la adaptabilidad laboral	35
1. Jornada ordinaria de trabajo.....	36
2. Trabajadoras y trabajadores exceptuados del límite máximo de jornada.....	36
3. Contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial.....	37
4. Jornadas especiales.....	38
5. Descanso diario, semanal, dominical y en días festivos.....	42
6. Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.....	45
7. Sistema especial de distribución de jornada: jornada bisemanal.....	48
8. Feriado anual o vacaciones.....	48
9. Los permisos legales para exámenes de mamografía y próstata, por matrimonio, unión civil, fallecimiento y enfermedad de cónyuge, conviviente civil y ascendientes, y permiso para emergencias de bomberos.....	49
10. Permisos convencionales o por acuerdo de las partes.....	52
11. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo:	
a) Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal (4 × 3).....	53
b) Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.....	53
12. Trabajo a Distancia y Teletrabajo.....	56
13. Responsabilidad en caso de accidentes o enfermedades profesionales en trabajos a distancia, como por ejemplo: desde el hogar.....	59
Capítulo V - Conclusiones	61



La Unión Europea y Chile intercambian experiencias sobre los derechos y un amplio abanico de programas de cooperación, tanto con las autoridades gubernamentales, como con la sociedad civil.



Stella Zervoudaki

Embajadora de la Delegación de la Unión Europea en Chile

La Estrategia Europea de Empleo a partir del 1997 tiene como objetivo principal crear más y mejores puestos de trabajo. La Unión Europea (UE) y sus Estados miembros comparten la responsabilidad de las políticas de empleo y asuntos sociales, que están destinadas a crear puestos de trabajo de calidad en toda la UE, fomentar las capacidades y el emprendimiento, coordinar y modernizar los regímenes de seguridad social, crear mejores condiciones laborales mediante unas normas mínimas comunes, apoyar la inclusión social y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Para la UE estos temas son parte esencial de su agenda.

Para favorecer el empleo, el diálogo social es crucial. En este diálogo se intercambian experiencias sobre la adaptación laboral. Temas como la duración y distribución de la jornada, los descansos, y los lugares de trabajo, así como otras formas de adaptación se establecen en común acuerdo entre

empresarios y organizaciones sindicales, acorde a cada sector productivo.

La adaptabilidad permite el acceso y mantenimiento de las personas en trabajos que se ajustan a sus posibilidades de tiempo, así como la sostenibilidad de las empresas.

Adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades productivas y de las personas es importante. Equilibrar los tiempos de trabajo, con el tiempo que las personas necesitan para desarrollarse en otros ámbitos, sirve a las empresas, los trabajadores y trabajadoras, las economías y la sociedad en su conjunto.

En la Unión Europea, contamos con un pilar europeo de derechos sociales, que establece veinte principios y derechos esenciales para hacer que los mercados de trabajo y sistemas de protección social sean equitativos y funcionen correctamente. El Parlamento y el Consejo Europeo han adoptado recientemente la Regulación que establece la Autoridad Laboral

Europea que facilitará el acceso a información sobre los derechos y obligaciones, la cooperación y el intercambio de información entre las autoridades nacionales y la creación de capacidades, a través del aprendizaje mutuo, la formación y la promoción de buenas prácticas.

La Unión Europea y Chile intercambian experiencias sobre los derechos y un amplio abanico de programas de cooperación e intercambio de experiencias, tanto con las autoridades gubernamentales, como con la sociedad civil.

El presente “Manual de Adaptabilidad Laboral para la incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo”, fue desarrollado por el “Proyecto de Fomento de la Igualdad de Género en el Trabajo” con la colaboración de ChileMujeres y el financiamiento de la Unión Europea. El texto recopila todas las regulaciones legales de Chile que permiten márgenes de adaptabilidad de los tiempos de trabajo y descansos, así como el marco legal del trabajo a distancia.



La dimensión laboral de la discriminación es particularmente grave en países como el nuestro pues, además de consolidar formas de relación autoritarias y excluyentes, nos privan de poderosas herramientas para derrotar la pobreza en las familias.



Eduardo Abarzúa

Decano de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado

Con el presente Manual de Adaptabilidad Laboral para la Incorporación de las Mujeres en el Mundo del Trabajo, cumplimos una nueva etapa en el desarrollo del proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo, en conjunto con la representación de la Unión Europea en Chile, y con la colaboración de la Fundación ChileMujeres.

El fundamento de este ambicioso proyecto es el diagnóstico ampliamente compartido de que nuestro mundo del trabajo reproduce la condición de discriminación y que dificulta el desarrollo y promoción de las mujeres en los empleos.

La dimensión laboral de la discriminación es particularmente grave en países como el nuestro pues, además de consolidar formas de relación autoritarias y excluyentes, nos privan de poderosas herramientas para derrotar la pobreza de una enorme cantidad de familias que mejorarían sustancialmente su condición si contaran con un ingreso más en el hogar.

Las razones que explican esta situación son muchas, variadas y de larga data. Hemos querido, de un modo muy práctico, hacernos cargo de una de ellas, cual es el desconocimiento generalizado de los distintos espacios y posibilidades que nuestra legislación laboral actual ofrece para tomar medidas que permitan a las empresas y a las trabajadoras avanzar en la dirección de la inclusión y la igualdad de condiciones.

Dos ángulos nos han parecido relevantes en este Manual: por una parte, la calidad de mínimos de la mayor parte de las alternativas de adaptabilidad que el marco regulatorio considera, lo que abre la posibilidad al empleador de incrementar el estándar sugerido por la ley. Permisos, feriados y otras posibilidades de similar naturaleza pueden cumplir un rol en la compatibilización de las obligaciones que la sociedad sigue imponiendo sobre las mujeres y su desempeño laboral. La mayor parte de las buenas prácticas sugeridas son, por tanto,

que la empresa vaya más allá de los mínimos que la ley le impone, ampliando así el rango de adaptabilidad de las necesidades de la empresa a las de la vida personal y familiar de las mujeres trabajadoras. Se trata, en definitiva, de adaptar el trabajo a la vida y no la vida al trabajo.

Por otro lado, nos ha parecido especialmente inspiradora la constatación de la OIT acerca de la soberanía de los trabajadores y trabajadoras sobre el tiempo. El concepto de soberanía supone la posibilidad de tomar decisiones con libertad. Dado que las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad de condiciones entre las partes, la participación de las organizaciones sindicales en la negociación sobre cuestiones relativas a la adaptabilidad, especialmente de las jornadas, parece un elemento indispensable para asegurar que dicha adaptabilidad tenga como propósito adecuar el trabajo a la vida y no la vida al trabajo.



Necesitamos seguir modernizando nuestras leyes, pero con los cambios ya introducidos existe mucho espacio para avanzar. De ahí la importancia del presente manual, una guía para que todos los actores del mundo del trabajo conozcan utilicen las herramientas legales de las que disponen.



Carolina Goic

Senadora de la República de Chile

En Chile, la adaptabilidad laboral ha sido mirada muchas veces con recelo por trabajadores y organizaciones sindicales, asociada a demandas de flexibilización del tipo desregulatorio que pueden conducir a la precarización de las condiciones laborales y salariales, sobre todo en países como el nuestro, en que una parte importante de la fuerza laboral no está cubierta por convenios colectivos y en donde el diálogo social es débil.

Sin embargo, los evidentes desafíos que nos presenta la cuarta revolución industrial, marcada por crecientes y vertiginosos procesos de automatización e irrupción de la tecnología, nos obligan a atender estos temas con miradas renovadas. Esto se suma a la tarea pendiente de aumentar la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y de revertir la baja productividad que registramos a pesar de las extensas jornadas de trabajo. Desde esta perspectiva, es imperativo avanzar hacia una organización

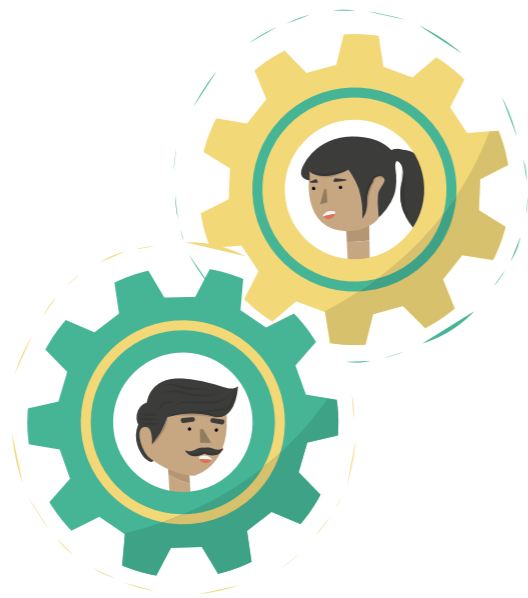
del tiempo más centrada en las personas y sus necesidades particulares y en cómo éstas se hacen compatibles con los requerimientos de las empresas.

En este contexto, si entendemos el **principio de adaptabilidad**, como lo ha señalado Chilemujeres, como **“aquel por el cual las condiciones laborales espaciales y temporales se adaptan a las necesidades individuales o familiares de las personas trabajadoras, dentro de un marco de formalidad laboral”**, es posible descubrir una herramienta virtuosa donde el reconocimiento del valor de la vida personal es compatible con la búsqueda de flexibilidad con garantías de protección y seguridad.

Esta mirada supone un cambio cultural y la labor legislativa ha contribuido significativamente a impulsarlo. Desde hace ya algunos años, he tenido el privilegio de promover desde el Parlamento propuestas laborales que apuntan en esta dirección: el postnatal

parental; la ampliación del reconocimiento de derechos no sólo a la madres trabajadoras sino también a los padres trabajadores; los permisos por matrimonio (extendido después a los acuerdos de unión civil); permisos en caso de enfermedad de los hijos y para exámenes preventivos; y los pactos de adaptabilidad por razones familiares, entre los más destacables.

Sin duda necesitamos seguir modernizando nuestras leyes, pero con los cambios ya introducidos existe mucho espacio para avanzar. De ahí la importancia del presente manual, en tanto guía para que todos los actores del mundo del trabajo conozcan, valoren y utilicen las herramientas legales de las que disponen. Es también un buen reflejo de cómo la colaboración entre organismos internacionales, la academia y la sociedad civil, puede ayudar a las empresas y a los trabajadores en los desafíos de la adaptabilidad, fortaleciendo las confianzas y el necesario diálogo social.



Introducción objetivo del manual

Introducción

El presente “Manual de Adaptabilidad Laboral para la incorporación de mujeres al mundo del trabajo”, pretende dar a conocer, explicar y valorar las medidas que pueden adoptar las empresas para organizar los tiempos de trabajo y descansos de sus trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de que estos puedan responder a sus responsabilidades familiares, sin afectar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, dentro del marco legal y/o a través de acuerdos individuales o colectivos.

» Busca ser una herramienta para favorecer cambios en una forma de trabajar, que hasta ahora privilegia la presencia de las personas en sus puestos de trabajo, por sobre la productividad y el logro de objetivos. «

» Promueve el uso de los instrumentos legales y convencionales que permiten a trabajadoras y trabajadores acceder a sistemas de jornada y descansos, adaptados a sus necesidades. «

» Para las empresas y organizaciones es conveniente aplicar las medidas de adaptabilidad laboral: por la valoración de los trabajadores, por la calidad de vida de las personas y por el impacto en la gestión de las empresas y organizaciones. «

En el Capítulo II, “*La adaptabilidad laboral y las tensiones entre el trabajo y el hogar*”, abordamos el marco teórico y conceptual de la adaptabilidad laboral necesaria, especialmente para que las mujeres puedan incorporarse al mundo del trabajo remunerado y, a su vez, las trabajadoras y trabajadores puedan afrontar las tensiones entre el trabajo y el hogar.

Seguidamente, el Capítulo III, “*Las ventajas de la adaptabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores*”, aborda la valoración que las personas presentan sobre los temas de adaptabilidad laboral.

El Capítulo IV contiene el “*Marco Legal para la Adaptabilidad Laboral*”, con la finalidad de promover el uso de los instrumentos, actualmente existentes, de adaptabilidad



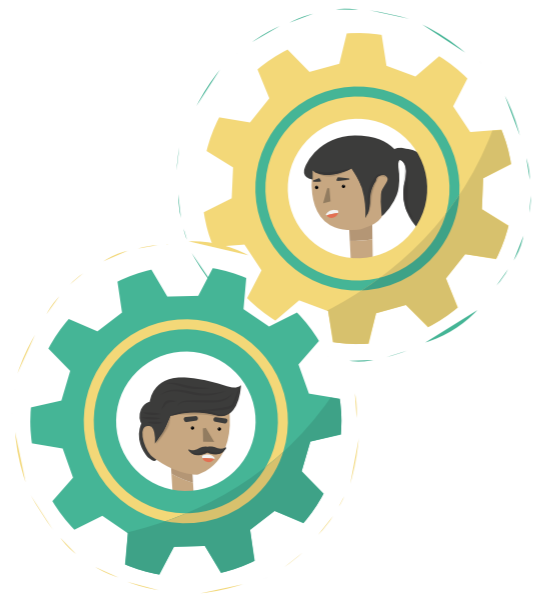


laboral. En él se analiza la regulación legal en materia de jornada de trabajo y descansos, tanto las empresas como para los trabajadores enfrentan las contingencias derivadas de esa tensión, incluidos los permisos legales y convencionales distintos a los parentales tratados en el Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo; las reglas especiales para trabajadores pesqueros, trabajadores del comercio, choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbano de transporte de pasajeros, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, tripulación a bordo de ferrocarriles, trabajadores servicio urbano colectivo de pasajeros, choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes, gente de mar, trabajadores portuarios eventuales, trabajadores de las artes y espectáculos, tripulantes de cabina y vuelo de aeronaves comerciales de transporte de carga y de pasajeros y de trabajadoras de casa particular, entre otros. Además, de las medidas para flexibilizar sus límites máximos o mínimos, y su distribución, según el caso, sólo pueden ser convenidas entre el empleador y la organización sindical respectiva.

Especialmente, se abordan los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y el pacto de distribución de jornada y descansos de 4 × 3 incorporados por la reforma laboral de la Ley N°20.940; se incorpora en esta 2° edición, la Ley N°21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de teletrabajo y trabajo a distancia; y se aclara el marco de cobertura de la Ley 16.744 para el trabajo a distancia y el teletrabajo.

También, se dan consejos de buenas prácticas destinadas a favorecer en las empresas una gestión del tiempo adecuada, a las necesidades de trabajadoras y trabajadores.

Finalmente, en la parte conclusiva nos referimos a los desafíos que impone a las empresas y organizaciones resolver las tensiones entre la producción y la organización del trabajo, contribuyendo a una sociedad con mayor inclusión laboral, los temas y controversias del presente y futuro del mundo del trabajo, particularmente los derivados de las nuevas formas de organización del trabajo. Actualmente, sin regulación apropiada como el trabajo por plataformas y el trabajo a distancia, y a las nuevas consideraciones que plantean en materia de organización del tiempo. ●



La adaptabilidad laboral y las tensiones entre el trabajo y el hogar

La adaptabilidad laboral y las tensiones entre el trabajo y el hogar

Para el común de las personas que trabajan, la forma en que distribuyen el tiempo que ocupan en trabajar y el que destinan a la familia y a su vida personal puede representar un problema que a pesar de las regulaciones en materia de límites de jornada y derecho a descansos, sigue siendo un desafío.

Satisfacer esta necesidad, como nunca, compromete el equilibrio de las personas, sus familias y por cierto la sociedad entera. Entonces, importa considerar que las jornadas extenuantes, los horarios difíciles de compatibilizar con otras obligaciones, afectan la capacidad de las personas de desarrollarse, tener familia, criar y educar a sus hijos o las personas mayores que están bajo su cuidado.

La demanda de tiempo de trabajadores y trabajadoras, se da en un contexto de aparición de nuevas formas de

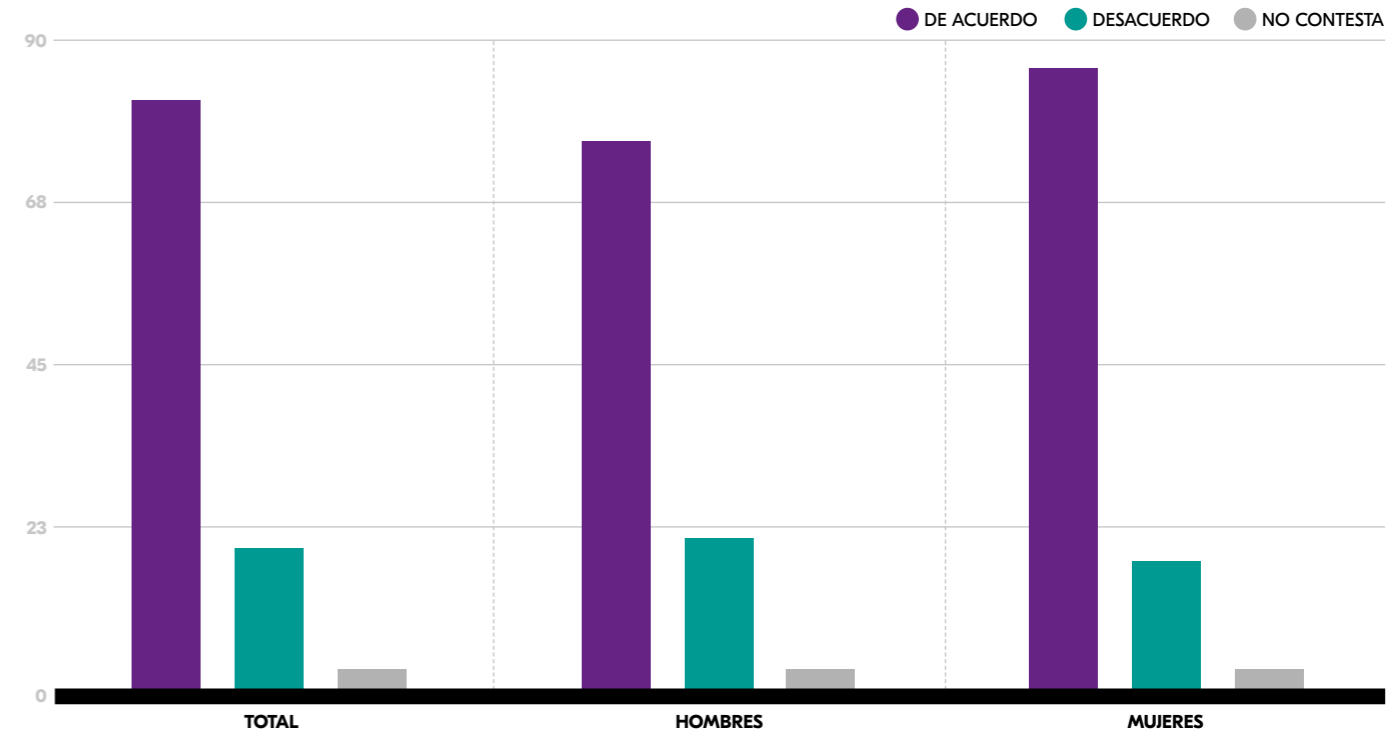
organización del trabajo, entre ellas destaca el trabajo en régimen de plataforma web u otros, que exponen a las personas a los riesgos físicos y psicosociales derivados de la falta de límites de jornada de trabajo y de exposición a los dispositivos electrónicos y también, el trabajo a distancia, donde es difícil controlar los límites de tiempo de trabajo.

Una Encuesta de la OIT y Gallup¹ que cita el “Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Mundo del Trabajo”, el equilibrio entre el trabajo y la familia es el mayor desafío para las mujeres de los países desarrollados y emergentes y el segundo mayor reto en los países en desarrollo. En efecto, la encuesta informa que, el 77% de los hombres y el 83% de las mujeres están de acuerdo con que las mujeres tengan un trabajo remunerado. (Ver **Tabla 1**).

¹ La Encuesta Mundial Gallup que fue realizada en 142 países y territorios y entrevistó a casi 149.000 adultos. Es representativa de más de 99% de la población adulta mundial.

Tabla 1: Encuesta Mundial Gallup, 2017.

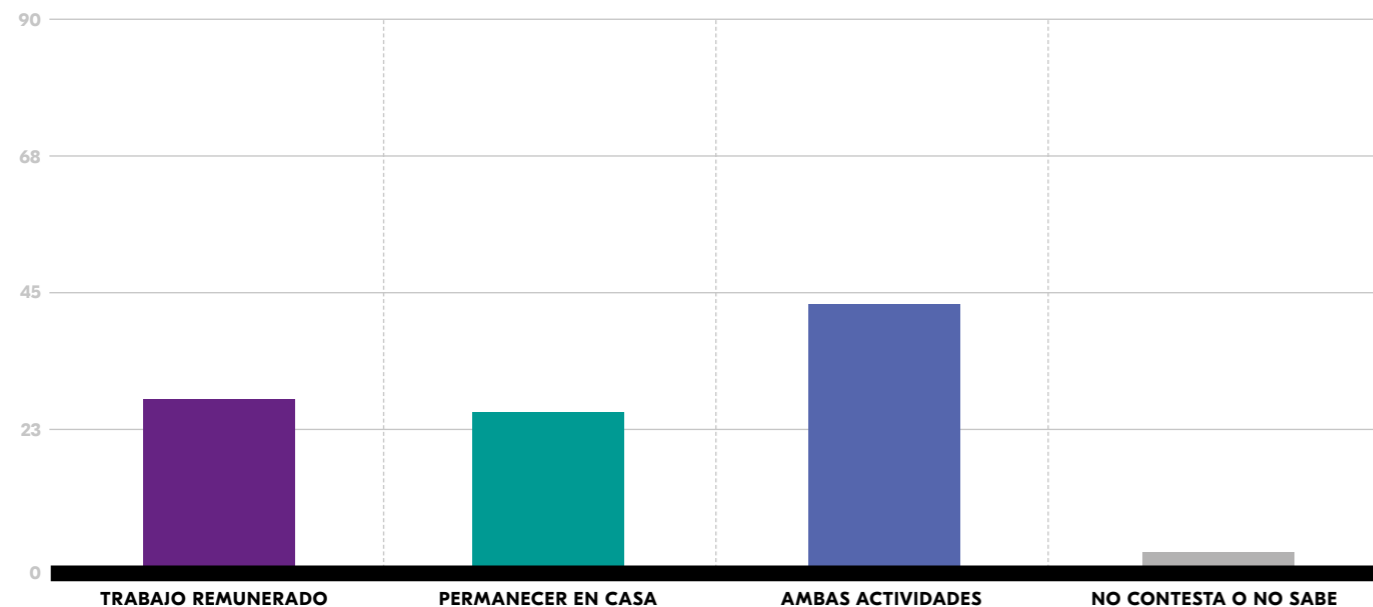
Preferencia por el trabajo remunerado de mujeres.



En la misma encuesta, consultadas a mujeres sobre su preferencia entre el trabajo remunerado y permanencia en casa, el 29% de las mujeres se inclinan por el trabajo remunerado, el 27% por permanecer en casa, el 41% por ambas actividades, evidenciando la tensión que plantea para las mujeres este dilema, y el 3% prefiere no contestar o no sabe. (Ver **Tabla 2**).

Tabla 2: Encuesta Mundial Gallup, 2017.

Tensión entre trabajo remunerado y permanecer en casa: preferencia de las mujeres.



Por otro lado, se ha planteado que las jornadas de trabajo presenciales afectan especialmente las perspectivas laborales de las mujeres. El estudio “El futuro del trabajo” del World Economic Forum que analizó a 15 países representativos del 65% de la fuerza laboral mundial, estima que si la economía sigue funcionando igual al 2020, se podrían perder siete millones de trabajos y la velocidad para reemplazarlos, en una primera etapa será más lenta para las mujeres, por la ausencia de condiciones laborales en equilibrio con la crianza y cuidado de los hijos. Los empleadores —precisa el estudio— consideran fundamental para adaptarse a los cambios, desarrollar trabajos tecnológicos a distancia y acordar con sus trabajadores pactos de adaptabilidad (Working Flexible Arrangements). Una razón adicional para la búsqueda de alternativas a la jornada de trabajo exclusivamente presencial está dada

por un aspecto que incide en forma relevante en la calidad de vida de las personas: tiempos de desplazamiento que cada día se invierte en ir y volver al lugar donde se prestan servicios, tiempo que se resta a las posibilidades de empeñarlo en actividades diferentes, más necesarias o más gratificantes.

De acuerdo al estudio “De la casa al trabajo: análisis de un tiempo perdido”². Santiago es la ciudad en donde las personas más se demoran en llegar a su lugar de trabajo: 40 minutos en transporte privado y 60 minutos en transporte público. El 25% de los santiaguinos toma más de una hora en transporte al trabajo y un 8% toma más de dos horas. El promedio de viaje de los capitalinos es de 50 minutos, mientras que en otras ciudades es de 30 minutos.

2. CEP, 2018, en base a la Casen 2015.

El desplazamiento diario a lugares de trabajo distantes de la residencia, es una causa de pérdida de tiempo y de riesgo de accidentes³. Por el contrario, trabajar ciertos días, jornadas o períodos desde la casa u otro lugar acordado, evita la exposición diaria a ellos y a situaciones de estrés que pueden derivar en licencias médicas y ausentismo laboral.

Sin embargo, en Chile los mecanismos disponibles para favorecer el ejercicio de corresponsabilidad parental están lejos de ser utilizados plenamente. El 1% del total de asalariados privados en Chile trabaja con alguna modalidad o a distancia⁴.

En el mismo sentido, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo creados en la Ley N°20.940⁵, que permiten combinar trabajo presencial en la empresa como en otro lugar definido por el trabajador o trabajadora, y que están destinados preferente aunque no exclusivamente a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, han tenido una lenta implementación por parte de las empresas y las organizaciones sindicales. En el año 2017 se acordaron tan sólo 2⁶ pactos que fueron calificados como “pactos sobre condiciones especiales de trabajo” y, en el 2018, se suscribieron 15⁷ que muestran cierto aumento respecto el año anterior, aunque su utilización es menor.

3. Fuente: Datos de la Subsecretaría de Transporte de 2018 señalan que los accidentes en el transporte público de la capital de Chile —específicamente en el Transantiago— subieron 63%, en dos años, siendo las principales causas los choques y caídas desde el bus.

4. Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social en base a datos de ENE, INE 2018.

5. Propuesto en el debate legislativo que dio origen a la Ley, por Fundación ChileMujeres.

6. Datos de la Dirección del Trabajo, según el Informe del Consejo Superior Laboral sobre implementación de la Ley N°20.940, de abril de 2019.

7. Datos de la Dirección del Trabajo, según el Informe del Consejo Superior Laboral sobre implementación de la Ley N°20.940, de abril de 2019.

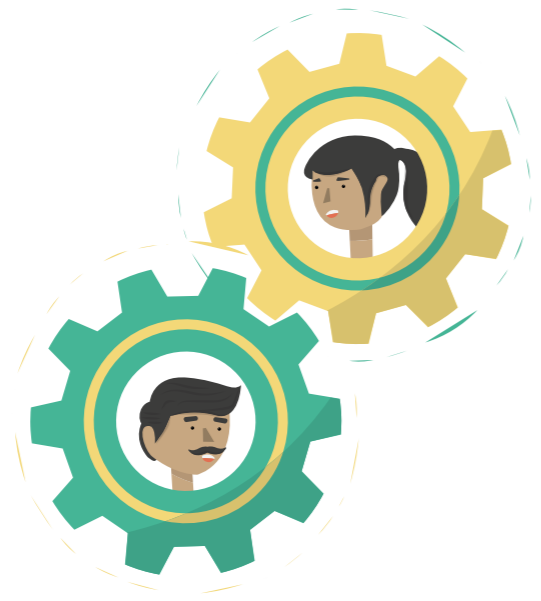
AÑO 2017		
Tipo de pactos	Cantidad	Trabajadores cubiertos
Responsabilidades familiares	1	92
4 × 3	1	

AÑO 2018		
Tipo de pactos	Cantidad	Trabajadores cubiertos
Responsabilidades familiares	4	385
4 × 3	11	621

Por su parte, la jornada parcial, es usada por sólo el 17% de las personas: en las mujeres, es del 22% y en los hombres del 13%⁸.

Para contribuir a revertir esta tendencia y avanzar hacia una cultura organizacional que se adapte de mejor manera a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras por medio de condiciones espaciales (lugares) y temporales (jornadas); el presente manual describe todas herramientas disponibles, animando a las organizaciones a hacer uso de ellas. ●

8. Fuente: ESE, INE, enero-marzo 2019.



Adaptabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores

Adaptabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores

Una de las principales recomendaciones del “Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Mundo del Trabajo: Trabajar para un Futuro más prometedor”, plantea:

“Los trabajadores y trabajadoras necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los Gobiernos, los empleadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo adaptados a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas.”

Es en este contexto se plantea la necesidad de volver a la tendencia de reducción de la jornada de trabajo, fortalecer los sistemas de apoyo para cuidados, como también una redefinición de adaptabilidad laboral, poniendo la centralidad fundamentalmente en las necesidades de las personas que trabajan. Es esta la adaptabilidad laboral que necesitan las trabajadoras y trabajadores.

» En el nuevo concepto de adaptabilidad laboral, las condiciones laborales —espaciales y/o temporales— se deben adaptar a las necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras, en un marco de formalidad contractual (Fundación ChileMujeres, 2017). «

¿Por qué aplicar la adaptabilidad laboral, en favor de trabajadoras y trabajadores?

a. Valoración de las personas que trabajan:

De acuerdo a un estudio de la Corporación Empresa y Sociedad, el 87% de las personas encuestadas estuvo de acuerdo con tener una mayor adaptabilidad laboral en sus lugares de trabajo y sólo un 8% estuvo en desacuerdo⁹. Los jóvenes son los que más valoran una mayor adaptabilidad

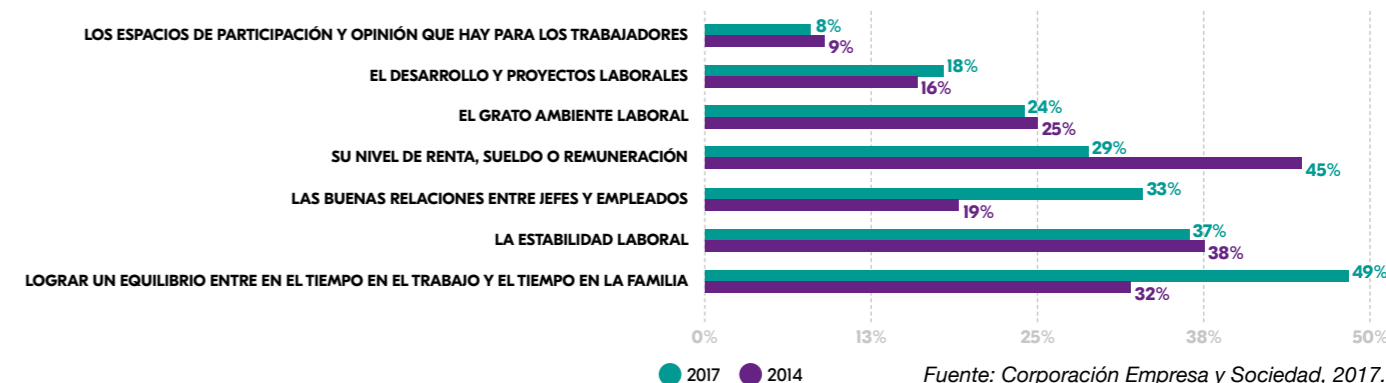
laboral, con un 92%. Los mayores de 60 años, también le otorgan una alta valoración, del 85%.

Respecto de la percepción acerca de quiénes son los beneficiados por una mayor adaptabilidad laboral: un 47% estimó que quienes ganan son los trabajadores, un 38% opinó

que ambas partes de la relación laboral, mientras que sólo un 12% señaló que sólo ganaban los empleadores.

Entre los factores de valoración del trabajo, ocupa el primer lugar, el equilibrio en el tiempo de trabajo y el tiempo con la familia. (Ver Gráfico 1).

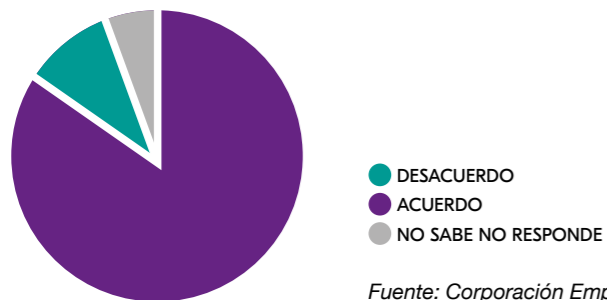
Gráfico N°1: ¿Cuál es para usted el tema más importante en un trabajo?



La prioridad de las personas trabajadoras pasó de ser su nivel de renta, sueldo o remuneración —de 45% en el año 2014— a lograr un equilibrio entre el tiempo en el trabajo y el tiempo con la familia, con un 49% de las preferencias, en el año 2017. La prioridad de la renta fue de tan sólo el 29%.

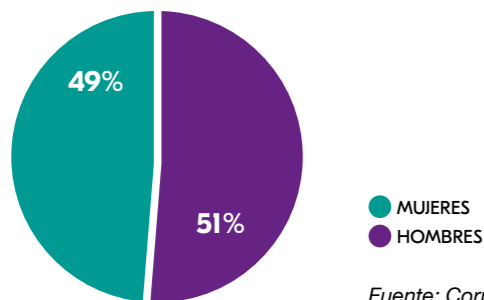
9. Estudio Corporación Empresa y Sociedad, 2017, encuestó a 1.007 trabajadores mayores de 18 años.

Gráfico N°2: ¿Usted está de acuerdo o en desacuerdo con una mayor flexibilidad laboral?



Fuente: Corporación Empresa y Sociedad, 2017.

Gráfico N°3: Acuerdo con una mayor flexibilidad laboral, según género.



Fuente: Corporación Empresa y Sociedad, 2017.

La valoración de la flexibilidad o adaptabilidad laboral responde entonces a las expectativas que las personas tienen en equilibrar sus tiempos de trabajo con su vida personal.

b) Mejora en calidad de vida de las personas que trabajan:

Las personas que trabajan necesitan horarios que se adecuen de mejor forma a sus necesidades de tiempo. Contar con más tiempo libre, mejora la calidad de vida de las personas. Asimismo, la capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo, mejora su salud y bienestar, así también, el desempeño personal y empresarial¹⁰.

c) Impacto en la gestión de las personas:

El estudio de la Society for Human Resource Management, reúne a 285.000 empresas en más de 160 países, concluye que el 89% de los profesionales de recursos humanos creen que los *Flexible Working Act (FWA)* incrementará su uso durante los próximos 5 años¹¹.

Respecto del impacto de los FWA, el estudio arrojó los siguientes resultados:

IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO	INDICADOR
75%	4%	retención de personas trabajadoras
61%	2%	atraer trabajadores
67%	4%	productividad del trabajo
84%	2%	calidad de vida —personal y familiar— de las personas
56%	0%	autonomía de trabajadoras y trabajadores
72%	0%	compromiso con la empresa

10. Creciente campo de investigación empírica; véase Wheatley, 2017, citado en Informe Comisión Mundial sobre el Futuro del Mundo del Trabajo.

11. Fuente: SHRM Survey Findings: Workplace Flexibility, 2014.

Por su parte, en relación al reclutamiento de adultos mayores, el estudio señaló:

37% empleadores

Ofrece FWA como herramienta para atraer adultos mayores a sus empresas.

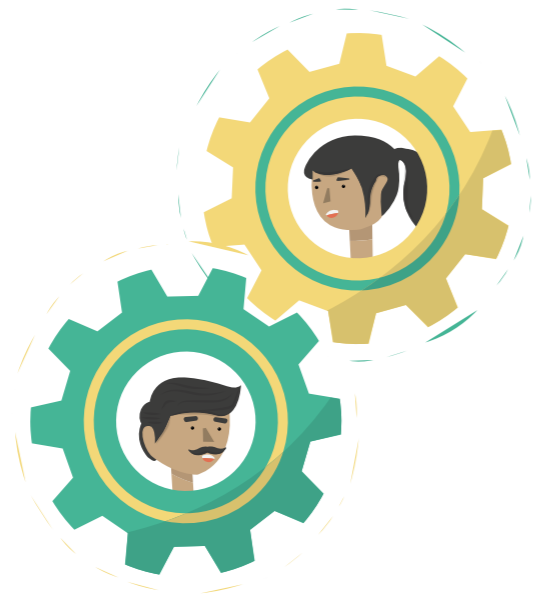
97% gerentes RRHH

Tienen percepción que implementación de mayor adaptabilidad es efectiva para reclutamiento de adultos mayores.

40% gerentes RRHH

Contrata a trabajadores retirados como consultores o trabajadores temporales.





Marco legal de la adaptabilidad laboral en Chile

Marco legal de la adaptabilidad laboral en Chile

1. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria en Chile, es aquella que señala la Ley, de un máximo de 45 horas semanales, o la inferior que se establezca en el contrato de trabajo.

La jornada extraordinaria son las horas de trabajo que exceda del máximo legal o de la jornada pactada, si es menor.

- Es posible pactar menos de 45 horas semanales, pero no más de 45.
- La jornada de 45 horas semanales sólo pueden distribuirse en no más de 6 y menos de 5 días.
- La jornada semanal de menos de 45 horas semanales, puede distribuirse en menos de 5 días.
- La jornada diaria no puede distribuirse en más de 10 horas diarias.
- Sólo pueden pactarse 2 horas extras al día.

2. Trabajos que pueden ser exceptuados del límite máximo de jornada.

Hay personas que, por la naturaleza de sus funciones, pueden ser exceptuadas de los límites de jornadas y del control de asistencia, debiendo constar en sus contratos de trabajo. Se puede reclamar ante la Inspección del Trabajo.

Pueden ser exceptuados del límite máximo de jornada de

trabajo de 45 horas, quienes se desempeñen en las actividades siguientes:

- Aquellos que prestan servicios a varios empleadores.
- Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.
- Los que trabajan sin fiscalización superior inmediata.
- Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similar que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
- Trabajadores a bordo de naves pesqueras.
- Los teletrabajadores.
- Deportistas profesionales y actividades conexas (se aplican límites compatibles con salud deportista).
- Trabajadores de las artes y espectáculos.

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas deben aplicar restrictivamente la excepción al límite máximo de jornada, no masivamente o más allá de lo razonable, con la intención de obtener del personal, una mayor disposición de tiempo de trabajo.



3. Contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial.

- Jornada semanal no puede exceder las 30 horas semanales.
- Jornada diaria no puede exceder 10 horas.
- Debe ser continua: No puede parcelarse dentro de un mismo día.
- Sólo puede interrumpirse para colación: lapso no inferior a media hora, ni superior a 1 hora.
- En general, las personas en jornada parcial **gozan de los mismos derechos que aquellas en jornada completa**, tanto en términos individuales como colectivos.
- Derechos proporcionales: salario mínimo, gratificaciones, en proporción a jornada parcial.
- No tienen derecho a semana corrida.

Las partes pueden pactar alternativas de distribución de la jornada de trabajo parcial y el empleador tiene la facultad de elegir entre ellas, inclusive en forma dinámica, cambiando entre las distintas alternativas pactadas, con los siguientes resguardos:

- La empresa puede elegir la alternativa de distribución jornada, pero debe comunicar al personal con antelación de 7 días.
- La elección sólo refiere a la distribución de la jornada parcial, no a su duración.
- Sólo puede pactarse un número pequeño de alternativas de distribución de jornada. Un número mayor afectaría el nivel mínimo de certeza que las personas necesitan para saber los días y horarios que deberán trabajar.

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas deben usar la contratación bajo la modalidad de jornada a tiempo parcial según sus necesidades, y ocupar las distintas alternativas de distribución de jornada pactadas entre las partes, de acuerdo a la ley.



4. Jornadas especiales.

Existen diversas reglas especiales, aplicables a trabajadores de sectores y/o actividades específicas, que pueden resumirse en el siguiente cuadro:

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 a 29 domingos en 1 año o 15 domingos en 6 meses. No se pueden trabajar 3 domingos en forma continua.
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 pernatación. → Pactos turnos de espera. → Exceptuados reglas generales distribución jornada y del descanso dominical.
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

- Excepcionados de límite máximo jornada semanal de 45 horas.
- Jornada diaria no puede exceder de 10 horas.
- Excepcionados 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%.

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 de descanso, en proporción a días trabajados.
- 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 residencial, 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.
- Periodo entre el inicio y termino 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.



5. Descanso dentro de la jornada diario, semanal, dominical y en días festivos.

a) Descanso dentro de la jornada: descanso de colación.

» La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejando entre ellas un mínimo de media hora para colación, no se computa como parte de la jornada. «

La interrupción no debe ser superior al tiempo lo necesario para colación. La legislación de la Dirección del Trabajo prohíbe interrupciones mayores o turno cortado, para resguardar que la hora de término de la jornada diaria, no se extienda hasta más tarde.

También, en caso de jornada parcial hay derecho a descanso de colación, de un mínimo de media hora, si la jornada diaria comprende un número reducido de horas, la Dirección del Trabajo ha señalado que el empleador no está obligado a otorgar el descanso.

» **Consejo de buena práctica:** La definición de una colación en más de media hora, o imputar todo o parte de la jornada, debe adoptarse considerando la opinión de los trabajadores y trabajadoras. «

b) Turno cortado.

Los trabajadores y las trabajadoras de restaurantes que atienden directamente al público pueden pactar con su empleador, de una interrupción de la jornada diaria hasta por 4 horas, no imputables a la jornada.

Reglas de pacto colectivo de turno cortado (adaptabilidad pactada para turismo)¹²:

- Los pactos deben suscribirse por la 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.

c) Descanso dominical y en días festivos.

La Ley declara que los domingos y los festivos son días de descanso.

¹². Ley 20.918, publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2016.

d) Actividades exceptuadas del descanso dominical.

- Faenas de reparación impostergables.
- Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- Obras o labores, que por su naturaleza, sólo pueden desarrollarse en temporadas.
- A bordo de naves.
- En faenas portuarias.
- En establecimientos de comercio o servicios que atiendan directamente al público, sólo respecto a los trabajadores que realicen dicha atención.
- Actividades de deportistas profesionales y actividades conexas.

e) Descansos compensatorios de domingos y festivos.

A los trabajadores de las empresas exceptuadas del descanso dominical, se debe otorgar un día de descanso en la semana por cada domingo y otro, por cada festivo trabajado.

f) Derecho a 2 domingos al mes, de descanso.

Salvo en el caso de los contratados por 30 días o menos, para una jornada semanal no superior a 20 horas semanales o para trabajar exclusivamente los días sábado,

domingo o festivos, se debe otorgar 2 domingos al mes de descanso, al personal de las actividades siguientes:

- 1. Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- 2. En establecimientos de comercio o servicios que atiendan directamente al público, sólo respecto a los trabajadores que realicen dicha atención.

g) Pactos de distribución jornada semanal a trabajadores de casinos de juego y otros.

- Trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo.
- 29 domingos al año o 15 domingos en 6 meses.
- **No más de 3 domingos seguidos trabajados.**
- Acuerdo por escrito en contrato de trabajo anexo (**acuerdo individual**).

h) Inicio y término del descanso dominical y de festivos.

Los descansos comienzan, a más tardar, a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y termina a las 6 horas del día siguiente, exceptuando las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

i) Feriados irrenunciables, obligatorios para trabajadores del comercio:

- 1° mayo
- 18 y 19 septiembre
- 25 diciembre
- 1° enero

Tienen derecho a los descansos irrenunciables antes indicados, una vez cada dos años, es decir, año por medio, los trabajadores de los comercios siguientes:

» Clubes y restaurantes.

» Establecimientos de entretenimiento como: cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs y cabarets.

» Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos.

» Casinos de juego y otros lugares de juego, legalmente autorizados.

» Establecimiento de venta de combustibles y tiendas asociadas a ellos.

» Farmacias de urgencia y farmacias que cumplen turnos fijados por autoridad sanitaria.

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas, organizaciones gremiales y sindicales deben hacer difusión de las reglas de descanso para favorecer su comprensión por los trabajadores y trabajadoras y favorecer su cumplimiento. Las personas necesitan hacer uso de los descansos, para desarrollar sus proyectos de vida personal.



6. Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.

Las empresas que desarrollan actividades, que por sus características hacen imposible una distribución de la jornada conforme a las reglas generales, pueden solicitar al Director del Trabajo la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada y descansos.

La autorización debe solicitarse en la Inspección del Trabajo o en la Dirección Regional del Trabajo, con una propuesta de sistema de distribución de jornada y descansos que cumpla con criterios establecidos en Orden de Servicio, en los formularios siguientes:

Formulario F35-1

→ *Faena ubicada dentro del radio urbano (Clínicas).*

Formulario F35-2

→ *Faena ubicada fuera del radio urbano (Faenas Mineras).*

F35-A

→ *Choferes y auxiliares locomoción colectiva interurbana de pasajeros.*

F35-B

→ *Guardias de seguridad o vigilantes privados.*

Los criterios para su otorgamiento son los siguientes, ORDEN DE SERVICIO N°5, DE 2009/N°9, 2015 DT:

CRITERIOS PARA AUTORIZAR SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSOS	
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 del 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 sólo 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 .

La autorización debe ser fundada y tiene una duración de 3 años, pudiendo renovarse.

Los requisitos legales para obtener la autorización, son los siguientes:

REQUISITOS LEGALES AUTORIZACIÓN SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN JORNADA Y DESCANSOS	
Acuerdo de los trabajadores	→ 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.
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	→ La empresa debe acreditar que mantiene en la faena solicitada, adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

7. Sistema especial de distribución de jornada: jornada bisemanal.

La jornada bisemanal es un sistema especial de distribución de la jornada que permite trabajar en forma ininterrumpida por 2 semanas, cuando se trate de servicios que deban desarrollarse en lugares apartados de centros urbanos.

Reglas jornada bisemanal:

- Jornada diaria de trabajo no puede exceder de 10 horas.
- Al término del período bisemanal, debe otorgarse un descanso de 1 día por cada domingo y festivo, más uno adicional como mínimo.

8. Feriado anual o vacaciones.

Las vacaciones o feriado anual consiste, por regla general, en 15 días hábiles al año y corresponden a todo trabajador o trabajadora que lleve al menos un año trabajando para su empleador.

Reglas para el otorgamiento de vacaciones:

- Los 15 días se contabilizan de lunes a viernes, el sábado no se considera.
- Se pueden acumular sólo 2 períodos de vacaciones como máximo.
- En zonas extremas del país, hay 20 días de vacaciones.
- Preferentemente, se deben otorgar en primavera o verano.

- Durante las vacaciones, se debe pagar la remuneración íntegra.
- Se deben otorgar en forma continua, los primeros 10 días. El saldo puede fraccionarse, con acuerdo del empleador.
- Es el trabajador o trabajadora quién fija la época en que tomará sus vacaciones, solicitándolas con 30 días de anticipación. El empleador puede proponer otra fecha sólo por razones fundadas en necesidades del servicio.

Es un derecho irrenunciable: y no pueden ser compensadas en dinero. Si termina la relación laboral y el trabajador o trabajadora tenía *vacaciones legales pendientes*, estas deben pagárselas, en el respectivo finiquito. También, debe pagarse en el finiquito, la proporción correspondiente al tiempo trabajado entre las últimas vacaciones y la fecha de término de los servicios, como *vacaciones proporcionales*.

Feriado progresivo: Derecho de los trabajadores, con al menos 10 años de trabajo, continuo o discontinuo, para uno o más empleadores, a sumar 1 día más de vacaciones, por cada tres años de trabajo.

Reglas de feriado progresivo:

- Sólo pueden invocarse hasta 10 años trabajados para otros empleadores.
- Susceptible de negociación en dinero, individual o colectivamente (a diferencia del feriado anual).
- Se puede computar el tiempo trabajado en país extranjero.

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas pueden convenir el otorgamiento de días adicionales de vacaciones a sus trabajadores. En ese caso, tales días no están sujetos a las restricciones del feriado legal y pueden ser fraccionadas, sin perjuicio de que no pueden ser imputados al feriado progresivo. «

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas deben tratar de organizar las vacaciones de sus trabajadores y trabajadoras, respetando las fechas en que estos desean hacerlas efectivas. Se debe evitar tener conflictos con el personal en materia de otorgamiento de vacaciones, para que puedan cumplir con sus planificaciones familiares o de vida personal. «

9. Los permisos legales para exámenes médicos, por matrimonio, unión civil, fallecimiento, enfermedad de cónyuge, conviviente civil y ascendientes y el permiso para atender emergencias de los trabajadores voluntarios de bomberos.

a) Permisos para exámenes médicos:

TIPO DE PERMISO	DURACIÓN	COBERTURA	REQUISITOS
Permiso para exámenes mamografía y próstata	Medio día 1 vez al año	→ Hombres mayores 50 años. → Mujeres mayores 40 años. → 30 días o más de contratación.	→ Aviso por escrito 1 semana antes. → Entregar comprobante examen.
Permiso para exámenes y control de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	Según necesidad	→ Trabajador o trabajadora cubierto por seguro contra accidentes y enfermedades profesionales Ley 16.744.	→ Orden o prescripción médica organismo administrador Ley 16.744.

» **Consejo de buena práctica:** La empresa puede contribuir a que trabajadores y trabajadoras cuiden su salud y promover usen los permisos para exámenes de mamografía y próstata, estableciendo calendarios para que estos se planifiquen. «

b) Permisos por contraer Matrimonio o por Acuerdo de Unión Civil:

PERMISO POR MATRIMONIO O POR UNIÓN CIVIL DE CARGO DEL EMPLEADOR		
Duración	Cuando se otorga	Requisitos
5 días hábiles continuos	→ A elección de trabajador/a a partir día del día matrimonio o del acuerdo unión civil, o en los días inmediatamente anteriores o posteriores.	→ Avisar al empleador/a con 30 días antes. → Presentar certificado dentro 30 días siguientes.

» **Consejo de buena práctica:** La empresa puede ampliar la duración del permiso más allá del mínimo legalmente establecido, a su costo, o con cargo a restitución futura del trabajador o trabajadora en horas extras, vacaciones u otra forma. «

c) Permisos por fallecimiento de familiares:

PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE CARGO DEL EMPLEADOR	
Permiso muerte hijo, cónyuge o conviviente	→ 7 días corridos desde fallecimiento
Permiso muerte del hijo en gestación	→ 3 días hábiles de certificado muerte fetal
Permiso muerte madre o padre	→ 3 días hábiles desde fallecimiento

» **Consejo de buena práctica:** La empresa puede otorgar permisos para afrontar situaciones que afecten a otros familiares no cubiertos por permisos legales, con los debidos resguardos para hacer sustentable la política de permisos. «

d) Permiso restituible al empleador, por enfermedad grave de la pareja, padre o madre del trabajador o trabajadora:

COBERTURA	DURACIÓN MÁXIMA PERMISO	FORMA RESTITUCIÓN
Enfermedad grave en estado terminal del cónyuge, conviviente civil, padre o madre del trabajador/a	10 jornadas diarias al año.	Horas extras, vacaciones u otra forma.

» **Consejo de buena práctica:** La empresa, dado el grave fundamento de estos permisos, podría flexibilizar más allá de lo dispuesto en la Ley la restitución del tiempo no trabajado o, derechamente, eximir al trabajador o trabajadora de esta obligación. «

e) Permiso para atender emergencias de bomberos.

Los trabajadores y trabajadoras que son voluntarios del cuerpo de bomberos, tienen derecho a asistir a los llamados para atender emergencias, por el tiempo que estas duren y cuando se produzcan, con cargo del empleador, sin que estos puedan despedirles por sus salidas intempestivas. Este permiso no necesita ser formalizado, pero el empleador puede pedir a la comandancia respectiva, que certifique la emergencia.

10. Permisos convencionales o por acuerdo de las partes.

a) Permisos a cambio de horas extras.

Los trabajadores y la empresa pueden acordar el otorgamiento de horas o días de permiso, en compensación por trabajo de horas extras.

No son, ni se pagan como horas extras, las trabajadas en exceso de la jornada, si compensan horas de permiso.

b) El día “sándwich” y el permiso sin goce de sueldo.

El día hábil entre dos feriados o entre un día feriado y un sábado o domingo, podrá ser otorgado como día de

descanso, a cambio de compensar esas horas no trabajadas, con trabajo en otros días u horarios en que no le corresponda trabajar al trabajador/a.

No son, ni se pagan como horas extras, aquellas horas trabajadas para compensar el otorgamiento de un día sándwich.

c) Permisos convencionales.

Los permisos legales tienen el carácter de mínimos exigibles, pero por sobre ellos, las partes pueden concordar otros.

» **Consejo buena práctica:** El empleador, por su propia iniciativa o en acuerdo con el trabajador, la trabajadora o la organización sindical, puede otorgar permisos más allá de la Ley. «

Los permisos pueden ser convenidos en términos individuales o por medio de procesos de negociación colectiva, su otorgamiento mejora la calidad de vida y favorece la compatibilización entre el trabajo y la vida personal de trabajadores y trabajadoras.

11. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El Código del Trabajo contempla dos pactos sobre condiciones especiales de trabajo o colectivos especiales: el primero, permite una distribución de jornada de 4×3 ; el segundo, permite combinar trabajo presencial con trabajo en otro lugar designado por el trabajador, denominado pacto para trabajadores con responsabilidades familiares.

a) Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal (4×3).

- Jornada de trabajo semanal se distribuyen en 4 días.
- 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.

b) Pactos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

- Permite a trabajadores y trabajadoras acogerse a sistema de jornada que combina trabajo presencial en la empresa y en domicilio del trabajador o trabajadora u otro lugar designado por él o ella.
- Trabajador o trabajadora puede volver a las condiciones originales del contrato, mediante aviso al empleador con 30 días de anticipación.
- Puede acordarse para atender responsabilidades familiares, por jóvenes que cursen estudios, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías, que definan de común acuerdo las partes.

c) Reglas aplicables a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

¿QUIÉNES PUEDEN ACORDARLO?	¿CÓMO SE ACUERDAN?	VIGENCIA
Empresas, con a lo meno 30% de afiliación sindical y organizaciones sindicales.	→ En forma directa y sin sujeción a reglas. → La aprobación del sindicato según disponga Estatuto y si no hay respuestas por la 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

APLICACIÓN PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Personal sindicalizado	→ Debe estar afiliado al sindicato, que concordó el pacto, o en el caso de pacto acordado por confederaciones o federaciones, debe estar afiliado a un sindicato, a estas organizaciones de nivel superior que hubiere autorizado o aceptado la aplicación del pacto entre sus miembros.
Personal no sindicalizado	→ Debe aceptar su aplicación por escrito.

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas deben atreverse a concordar los pactos sobre condiciones especiales de trabajo que permiten combinar trabajo presencial con trabajo en un lugar distinto a la empresa, o de distribución de 4 × 3, con sindicatos, federaciones y confederaciones, cuando estos favorezcan las necesidades de tiempo de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo fijar épocas del año en que estas modalidades puedan ocuparse o que estas rijan permanentemente, según el caso.



12. La ley N°21.220, de Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.

Desde el año 2001, la legislación nacional reconocía el trabajo que se realizaba fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa u organización, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, como una de las actividades laborales que se encontraban eximidas de las regulaciones propias de la jornada de trabajo.

El 26 de marzo del año 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, y cuyas disposiciones entraron en vigor el 1° de abril del 2020. Una norma transitoria otorga a los empleadores un plazo de 3 meses para ajustar a las nuevas regulaciones, los servicios que venían prestaban con anterioridad a la ley, bajo la modalidad a distancia o de teletrabajo.

Contenidos de la Ley N°21.220:

¿Qué es el trabajo a distancia?

Aquel en el que trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

¿Qué es el Teletrabajo?

Aquel en el que trabajador o trabajadora presta sus servicios mediante la utilización de medios tecnológicos, infor-

máticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

¿Dónde se pueden prestar los servicios?

El trabajador o trabajadora y empleador determinarán el lugar donde se prestarán los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Si los servicios pueden prestarse en distintos lugares, se podrá acordar que el trabajador/a elija libremente donde ejercerá sus funciones.

Derechos de los trabajadores/as, en Ley N°21.220:

- **Derecho a Desconexión:** Los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario o teletrabajadores excluidos del límite de jornada de trabajo, no están obligados a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador, durante los tiempo de desconexión siguientes: Al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, en los días de descanso, durante los permisos o en las vacaciones.

Los trabajadores a distancia y teletrabajadores que cumplan horarios y estén afectos a límite de jornada, solo estarán obligados a trabajar dentro de sus horarios y jornada.

- **Obligación del empleador de informar existencia de sindicatos:** El empleador deberá informar por escrito al personal en modalidad a distancia o teletrabajo, la existencia o no de sindicatos en la empresa. Si el sindicato se constituye con posterioridad al ingreso a la empresa de los trabajadores/as, deberá informárselos dentro de los 10 días siguientes a haber recibido la comunicación de su constitución.
- **Medios necesarios para trabajar a distancia o en teletrabajo:** Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador. El trabajador/a no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son siempre de cargo del empleador.
- **Derecho a acceder a instalaciones de la empresa:** El trabajador/a en modalidad a distancia o teletrabajo podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas (sindicales) que se realicen, debiendo financiar sus gastos de traslado.
- **Registro del contrato o anexo de contrato ante Dirección del Trabajo:** Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.
- **Obligaciones del empleador en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo:** El empleador está obligado a comunicar al trabajador(a) las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo debiendo, en todo caso, velar por su cumplimiento, conforme al deber general del empleador de “adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores(as).
- **Derecho a saber:** El empleador, debe informar por escrito al trabajador/a a distancia o teletrabajador/a los riesgos de sus labores, medidas preventivas y medios de trabajo correctos. Previo al inicio de las labores, deberá capacitarlos en las principales medidas de seguridad y salud, directamente o a través del organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Experiencia del Instituto de Propiedad Industrial - INAPI¹³.

En 2016, esta agencia se convirtió en la primera entidad pública autorizada a aplicar el teletrabajo. Mediante una modificación legal, se autorizó hasta a un 10% del personal a eximirse del control horario de su jornada laboral. Debido a los positivos resultados tanto en el aumento de la productividad como en la compatibilización del trabajo y la vida personal, al año siguiente la autorización se extendió al 35% de su dotación. Entre los factores de éxito, destacan el liderazgo directivo, la disponibilidad de las plataformas informáticas necesarias y el compromiso de la Asociación de Funcionarios — la iniciativa debe responder no sólo a consideraciones productivas, sino que debe reportar beneficios concretos para los trabajadores y trabajadoras involucrados.

» **Consejo de buena práctica:** El teletrabajo ofrece importantes ventajas para encarar un mundo cada vez más tecnologizado y orientarlo a abrir oportunidades a quienes prefieren esta forma de trabajo o a quienes ven en ella una alternativa para compatibilizar su actividad laboral con la vida familiar y personal, pero no puede ser impuesto, **debe ser voluntario.** «

» **Consejo de buena práctica:** La tecnología puede contribuir a mejorar la calidad del trabajo a distancia, resguardar los tiempos de trabajo y el derecho a desconexión de trabajadores y trabajadoras. «

» **Consejo de buena práctica:** La Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, las instituciones encargadas de la asesoría en prevención de riesgos y de administrar el seguro obligatorio de la Ley 16.744, así como las empresas, pueden y deben asegurar que el trabajo a distancia se preste en condiciones seguras. «

13. *purando el paso. 10 experiencias de Reforma y Modernización del Estado en Chile*, 2019, Editorial Universitaria, FLACSO.

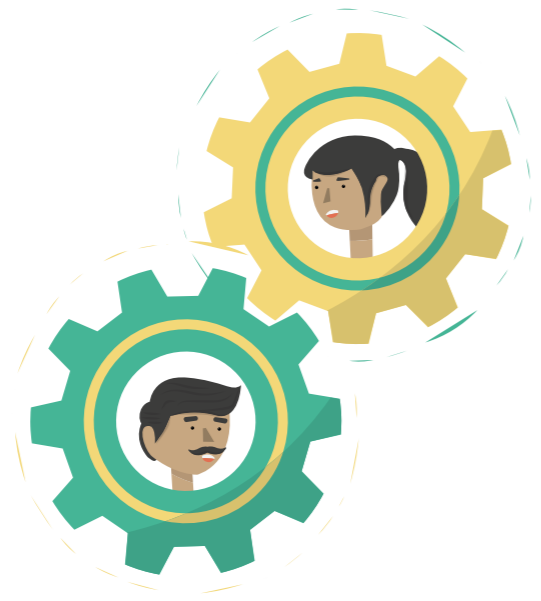
13. Responsabilidad en caso de accidentes o enfermedades profesionales en trabajos a distancia, como desde el hogar.

El teletrabajo o trabajo a distancia está cubierto por el seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744.

Hay cobertura en el caso de accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que se efectúen en virtud de un contrato de trabajo a distancia a modalidad a distancia, como por las enfermedades que sean causadas de manera directa por el ejercicio del trabajo, conforme señala la Circular N°3370 de 10 de agosto de 2018, de la Superintendencia de Seguridad Social. También precisa que los accidentes domésticos, no son accidentes laborales.

Respecto de los accidentes de trayecto, se consideran como tales y quedan cubiertos los sufridos en el tránsito desde la casa al lugar de trabajo alternativo, así como aquellos ocurridos entre la casa o el lugar de trabajo acordado, y la empresa. ●

» **Consejo de buena práctica:** Las empresas deben informar las condiciones de la cobertura del seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744, a los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia, y desarrollar acciones específicas en materia de prevención de riesgos y para proteger la salud y seguridad cuando el trabajo se realiza a distancia. «



Conclusiones

Conclusiones

Esta guía pretende ser de ayuda, a fin de que las empresas puedan adaptarse de mejor manera a las necesidades productivas y de las personas que trabajan en ella. Igualmente ser un aporte a la comprensión, por parte de trabajadores y trabajadoras, de la importancia de gestionar y negociar los tiempos y lugares de trabajo para la sustentabilidad de las empresas. Asimismo, a valorar la importancia estratégica de la definición de las cuestiones relacionadas con los tiempos de trabajo y del lugar donde se trabaja, para los trabajadores y trabajadoras, las empresas, la comunidad y la economía de los países.

El marco legal, las reglas de jornada y descansos especiales o sectoriales, la regla de compensación de permisos por horas extras, los permisos legales y convencionales restituibles a la empresa con horas extras o compensación por días de vacaciones, los permisos sin goce de sueldo, los sistemas excepcionales de distribución de jornada autorizados por el Director del Trabajo, las contrataciones a tiempo parcial, el teletrabajo y los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familia-

res y distribución de jornada de 4 por 3, ofrecen amplias posibilidades a las partes para favorecer las necesidades productivas de la empresa. Igualmente, es relevante que consideren las necesidades de tiempo de los trabajadores y trabajadoras.

La legislación nacional ha incorporado reglas que se adaptan a las necesidades particulares de las actividades productivas y de servicios, reemplazando en algunos casos el ámbito que en otros países se reserva a la negociación por rama, sector o actividad o permitiendo adaptabilidad, por medio de pactos colectivos, por ejemplo: los pactos que flexibilizan el descanso tras recalada en el sector pesquero, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de la reforma laboral o los pactos que autorizan el turno cortado en restaurantes.

En definitiva, para mejorar la participación laboral de las mujeres y contribuir a que trabajadores y trabajadoras puedan contar con mayor disponibilidad de tiempo para su vida personal y familiar. ●

Normas especiales para estudiantes.

Al cierre de este Manual, se publicó la Ley N° 21.165, que regula una jornada parcial alternativa para personas de entre 18 a 24 años de edad, que trabajen y cursen estudios regulares o estén en proceso de titulación en universidades o centros de formación profesional o técnica, reconocidas por el Estado, o en nivelación de estudios, que regirá a partir del 1° de Septiembre de 2019.

La nueva dimensión de la adaptabilidad laboral debe considerar tanto los requerimientos de la producción y cómo las necesidades de tiempo de las trabajadoras y trabajadores.

La organización del trabajo y la tecnología deben y pueden contribuir a resolver las tensiones que enfrentan las personas, para responder a sus obligaciones laborales y a las derivadas de su vida personal.

“La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea”.

uah/ Universidad
Alberto Hurtado



chilemujeres[®]
fundación