

MINUTA COMITÉ RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DE PERSONAS

Con fecha jueves 22 de septiembre se realiza la 3era sesión del Comité de Recursos Humanos y Gestión de Personas, liderado por María José Palma, encargada del área ALOG Consultoría, que en esta oportunidad desarrolló el alcance que ha tenido el proyecto de las 40 horas laborales, contando con la presentación de representantes de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC), la cual se explicará a detalle a continuación.

TEMAS:

PROYECTO 40 HORAS LABORALES

EXPERIENCIAS Y DESAFÍOS EN LA OPERACIÓN LOGÍSTICA

ASISTENTES:

- Amparo Ruiz Diaz – Rohlig
- Barbara Anania – Maersk
- Bárbara Alarcón
- Carina Córdova - Noatumlogistics
- Carolina Calcagno - Hamburgsud
- Cristian Benavides - Acosta y Aguayo
- Daniela Veliz - Europartners
- Francisco Campos - Splogistics
- Gladys Contreras - Goldenfrost
- Hector Muñoz – American Container
- María José Jordan - Vanderlande
- María José Rojas – CNC
- Mónica Mendez Cabezas
- Naira Garza - Europartners
- Rodrigo Fuenzalida - Schiappacasse
- Roxana Silva – TW Logística
- Rubén Vasquez – Mercado Libre
- Sebastian Hurtado – CNC
- Solange Briones - Report
- Valentina Gonzalez- Medlog
- Valentina Arigon – Pluscarga Chile
- Valentina Pérez - Medlog

- ❖ María José Palma inicia la 3era sesión del Comité de Recursos Humanos y Gestión de Personas, presentando los temas a abordar durante la reunión:
 - 1) 40 horas laborales: Exponen Sebastián Hurtado y María José Rojas, representantes de la CNC.
 - 2) Experiencia en la operación logística: Presentado por Rubén Vasquez representando a Mercado libre.

- ❖ Toma la palabra Sebastián Hurtado para dar comienzo a la presentación sobre los alcances que ha tenido el proyecto de las 40 horas laborales.

Boletín 11179-13

Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

Antecedentes del Proyecto

Fecha de Ingreso: 08/03/2017

Trámite Legislativo: Segundo Trámite Constitucional Comisión de Trabajo del Senado para discusión general y particular a la vez.

Presentación CNC: 25/05/2019 (C. de Trabajo Cámara)

1er Informe Comisión de Trabajo Cámara de Diputados: 03/09/2019

2do Informe Comisión de Trabajo Cámara de Diputados: 04/11/2019

Aprobación Cámara de Diputados: 07/11/2019

Último Hito: Indicaciones Ejecutivo 22/08/2022

Contenido del Proyecto

2017

Contenidos iniciales:

- a) Imputaba la hora de colación a la jornada ordinaria
- b) Reducía la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales
- c) Establecía prohibición de reducir remuneraciones actuales por efecto de la reducción de jornada
- d) Establecía vigencia a contar del primer día del año siguiente a su publicación

2019

Contenidos aprobados en la Cámara de Diputados:

- a) X
- b) Reduce la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales

- c) Establece prohibición de reducir remuneraciones actuales por efecto de la reducción de jornada
- d) Establece calificación (previa) de la DT para extensión de límites de jornada (art.22 inc. 2°)
- e) Establece que las jornadas especiales, por turnos, por obra o faena y excepcionales autorizadas, podrán aplicar la rebaja promediado bimensual o trimestralmente la jornada semanal
- f) Establece la vigencia de la ley a los 12 meses de su publicación; asimismo, establece que en el caso de empresas que facturan menos de UF75.000al año, la rebaja puede efectuarse a partir de su vigencia a razón de 1 hora por año.

Justificación del Proyecto

La jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las variadas formas de embrutecimiento que rigen la vida actual. (i)

Países de la OCDE tienen un rendimiento productivo alto y una jornada de trabajo reducida, como Holanda, Dinamarca, Alemania, Suiza y Suecia con 29, 33, 35, 35 y 36 horas respectivamente. Esto, expresan los autores, es evidencia de que no hay una correlación efectiva o vínculo causal entre jornada de trabajo y nivel de productividad (i).

“La postergación de esta discusión es una decisión unilateral de la ideología hegemónica en Chile, que sólo la convicción democrática puede ponerla en entredicho. Por lo mismo, afirman, el objetivo de este proyecto es iniciar el debate sobre la reducción de la jornada de trabajo, o si se prefiere, el debate sobre el valor del trabajo.”.

Presentación CNC: Cámara de Diputados

1.- Productividad ≠ Horas Trabajadas

“Chile es de los países menos productivos de la OCDE”

¿Son las horas trabajadas la razón?

En los últimos 16 años se ha reducido el número de horas trabajadas desde 2.263 a 1.974, pero en ese mismo período la productividad se ha mantenido estancada.

Productividad Chile

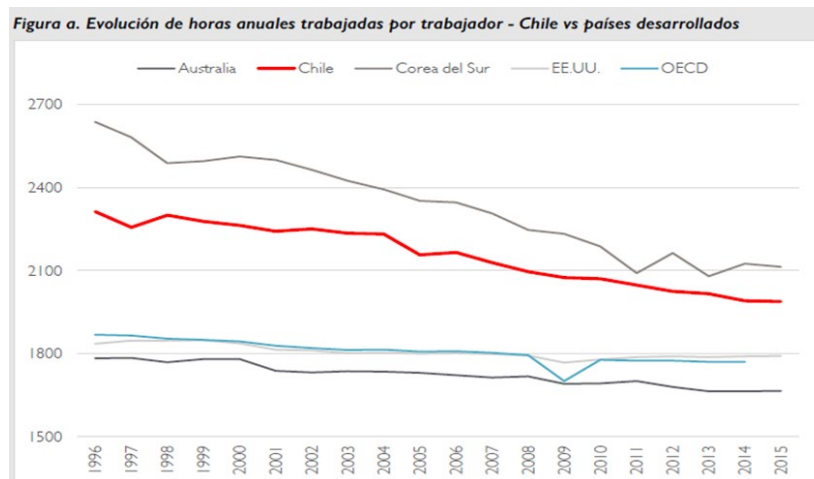
Medidas de productividad	Crecimiento anual							
	1990-95	1995-00	2000-05	2005-10	2010-15	2016	2017	2018*
PTF agregada	3,6%	1,1%	1,1%	-0,5%	-0,3%	-1,1 a -0,5%	-0,7 a -0,2%	1,3%
PTF sin minería	3,7%	0,9%	2,3%	1,0%	0,6%	-0,9 a -0,2%	-0,5 a 0,1%	2,3 a 2,4%

Este estancamiento va más allá de la cantidad de horas trabajadas.

2.- Tendencia mundial a reducir las horas trabajadas, pero de manera gradual junto con una mayor flexibilidad laboral

En 44 años los países OCDE bajaron en promedio un poco más de 3 horas a su jornada laboral legal.

Este proyecto quiere bajar 5 horas de una sola vez.



Los países requieren cierto grado de madurez y de un cierto desarrollo antes de seguir reduciendo la jornada laboral. Las reducciones deben ser graduales y más bien acotadas.

3.- Productividad no es solo Producto por Trabajador

Se necesita sumar capital y el recurso natural: PTF Productividad de Factores (ponderando la importancia relativa de cada uno en la economía)

PTF = PONDERA (L, K, RN)

- Importancia de la tecnología, la educación y el manejo de los recursos

- Por lo tanto no podemos compararnos con el resto de los países solo en base a las horas trabajadas: *¿son Alemania y Holanda más productivos sólo por trabajar menos horas?*

Avances tecnológicos

Mayor flexibilidad laboral

Mejoras educación y sistemas de capacitación

Mayor productividad

- Reducción de la jornada semanal en un 11%
- **Costo laboral directo:** Aumento del salario por hora en un 12,5% (dado igual salario pero menos horas) - Precio Final al Consumidor
- **Efectos no claros en productividad:**
 - Depende si las personas pueden hacer lo mismo en menos horas, o harán menos al reducir la jornada
 - Sectores que para cubrir turnos (Ej. guardias) necesitaran contratar extra bajando la productividad por trabajador
 - Heterogeneidad según sector, hace que los efectos no sean los mismos para todos.

Experiencia en mesas de trabajo

Diálogo Social sobre el diagnóstico, el impacto en las empresas y en los trabajadores, y en las propuestas de soluciones.

Discutir el asunto en su integralidad, más allá de la cantidad máxima de horas.

- - Otorgar a los trabajadores una mayor soberanía sobre su tiempo.
- - Avanzar en productividad y competitividad, sin afectar la formalidad.

Aplicar medidas de reducción de jornada de trabajo con principios internacionales y buena técnica legislativa.

- - Aplicación del Principio de Reducción Progresiva en miras a un cambio cultural.
- - Cuidar la técnica legislativa para evitar efectos no deseados.

Diálogo Social sobre el diagnóstico, el impacto en las empresas y en los trabajadores, y en las propuestas de soluciones.

Discutir el asunto en su integralidad, más allá de la cantidad máxima de horas.

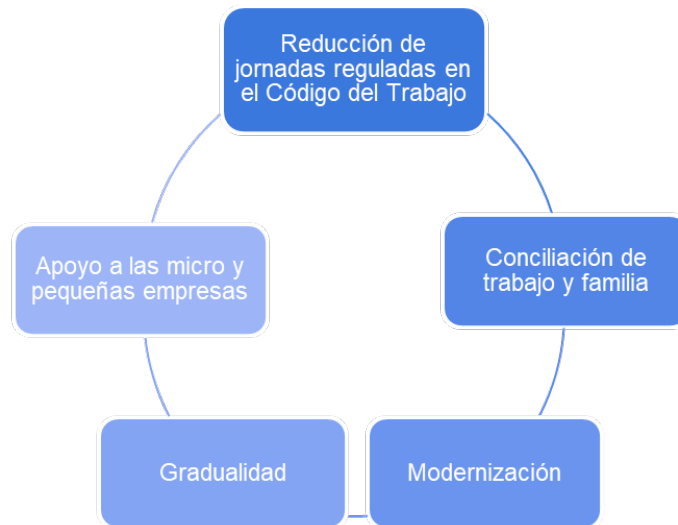
- - Otorgar a los trabajadores una mayor soberanía sobre su tiempo.
- - Avanzar en productividad y competitividad, sin afectar la formalidad.

Aplicar medidas de reducción de jornada de trabajo con principios internacionales y buena técnica legislativa.

- - Aplicación del Principio de Reducción Progresiva en miras a un cambio cultural.
- - Cuidar la técnica legislativa para evitar efectos no deseados.

Proyecto de Ley actualmente con indicaciones

Durante el mes de agosto de 2022, y luego de la experiencia de las Mesas de Trabajo, el Ejecutivo ingresó indicaciones al Proyecto bastante sustanciales, agrupadas de la siguiente forma:



Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

Además de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales, las indicaciones proponen ajustes a otros tipos de jornadas contempladas en la legislación vigente.

- A. Jornada Parcial: Se considerará como tal aquella igual o inferior a 27 horas semanales.

- B. Jornadas Excepcionales: Se refiere a aquella aplicable a trabajadores que por las especiales características de la prestación de servicios que realizan, no es posible aplicar las reglas generales en materia de jornada y descansos. De esta forma, se establece una medida que permita alcanzar el límite de 40 horas semanales, a través de la compensación de descanso adicional de un máximo de 9 días al año.

Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

C. Jornadas Especiales del Transporte:

- Se propone la reducción proporcional a 160 horas mensuales
- Por su parte, respecto de choferes y auxiliares de locomoción colectiva, se propone un mínimo para la base de cálculo por el pago de tiempos de espera, igual a la utilizada respecto a los choferes de transporte de carga interurbana y ferrocarriles.
- Se propone una gradualidad en la medida de 5 años

A. Jornada de Trabajadoras de casa particular:

B. Puertas Afuera: Se propone reducir el límite a 40 horas semanales, con un máximo de 2 horas extraordinarias diarias, igual que una jornada ordinaria normal.

C. Puertas Adentro: Se propone incorporar un tiempo de descanso adicional, de 2 días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán usarse de forma conjunta o separada.

Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

A. Jornada de Trabajadores Restaurantes que Atienden Directamente al Público:

B. Se propone reducir la base de cálculo para el pago de remuneración por el exceso de la interrupción de jornada, a 40 horas (superior a media hora sobre el tiempo máximo de interrupción de 4 horas).

C. Aplicar este tipo de jornada, en consideración al sector turismo, incluyendo a trabajadores de hoteles y clubes

A Jornada de trabajadores agrícolas:

Se propone que el nuevo promedio de horas no exceda las 6 horas y 40 minutos.

A. Jornada de Tripulantes de Vuelo y Cabina:

B. Tratándose de trabajadores en vuelo, se propone una máxima de 160 horas mensuales, independiente de la cantidad de días que desempeñen horas en tierra.

- C. tratándose de funciones en tierra, cuando se extiendan por más de 1 mes calendario, las horas ordinarias no podrán exceder de 40 horas semanales.
- D. Jornada de Trabajadores de Restaurantes, Hoteles y Clubes:

Tal y como ya se mencionó, se propone fraccionar la jornada atendido el flujo de público. También, se modifica la distribución de descansos.

A. Trabajadores de Mar

Se propone una reducción de jornada semanal a 40 horas. Además, si la nave se encuentra fondeada, se reduce la jornada de 48 a 40 horas semanales.

A. trabajadores Independientes de Plataformas Digitales

Se propone que los honorarios no puedan ser inferiores al ingreso mínimo mensual, aumentado en un 20% y dividido en 160 horas mensuales.

Conciliación de trabajo y familia

Se incorporan mecanismos que permitan adoptar las condiciones laborales a las necesidades personales y familiares.

Se agrega el artículo 28 bis, que establece el derecho a horario de ingreso y salida diferido para padres y madres trabajadoras, y personas que tengan el cuidado personal de niños, niñas o adolescentes de hasta 12 años.

Este derecho se podrá extender a otro tipo de trabajadores, siempre y cuando no afecte el derecho preferente de las personas cuidadoras.

Se permite compensar horas trabajadas en exceso, recargadas en un 50% del tiempo por hasta 4 días de feriado adicional.

Se establece la posibilidad de celebrar un pacto entre la organización sindical y el empleador que permita que las horas de trabajo extraordinario sean compensables por hasta 6 días semestrales de descanso de libre disposición

Este pacto podrá ser extensible a trabajadores no afiliados al Sindicato

Modernización

- Incorporar a la normativa el reconocimiento expreso de los registros electrónicos de asistencia.
- Modificar lo relativo a la exclusión de jornada de trabajo, proponiendo un nuevo inciso segundo que precise quienes pueden entrar en este supuesto (gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que

trabajen sin fiscalización superior inmediata, en tanto no resulte posible dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo.

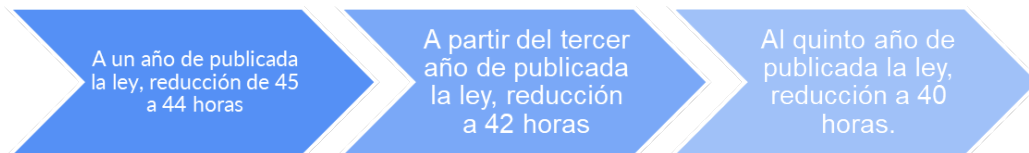
- Se propone eliminar el inciso cuarto actual, referido a quienes prestan servicios por medio de medios telemáticos, dejando su regulación sólo a las normas sobre Teletrabajo.

Gradualidad

El proyecto propone una **implementación escalonada**, para todas las empresas, independiente de su tamaño, considerada a 5 años:

Del mismo modo, establece que tanto la **jornada parcial** como la **especial del sector transporte** no tendrán aplicación escalonada, sino que entrarán en vigor al quinto año de publicada la ley.

Todas las otras modificaciones que no impliquen reducción de horas de trabajo tendrán vigencia a partir de un año desde la publicación de la ley.



Apoyo a las micro y pequeñas empresas

Se proponen modificaciones a programas de SENCE y puntajes adicionales en la postulación a instrumentos y programas ofrecidos por CORFO, SCT y SENCE (cambios en la franquicia tributaria, y la creación de acciones y gestión de programas de capacitación sobre el uso del tiempo e inserción de herramientas tecnológicas, así como el aumento de la productividad y empleabilidad).

Respecto a la reciente Unidad de Atención a Pymes de la Dirección del Trabajo, se especifica la labor de esta entidad sobre desarrollar programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, otorgando plazos de corrección y desarrollando acompañamiento.

Análisis del proyecto

Aspectos positivos

Artículo 34 bis:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas

efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. En caso de que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción.

El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto.

Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.

El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27.

Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II.

Artículo 38:

Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que

las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses.

La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Con todo, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.

Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

El Director podrá, fundadamente, autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, superen los límites establecidos en el artículo 22 de este Código. Con todo, la suma de dicho tiempo adicional no podrá sobrepasar nueve días en un periodo anual, y se compensará con días de descanso a los que tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras, los que deberán utilizarse dentro de la respectiva anualidad. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

3.- Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen (i):

La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en los artículos 1° N° 1 letra a), N° 10 letra b), N° 14; N° 15, N° 16 letra a) y N° 18 letra b), se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

La regulación relativa a jornada contenida en artículos 1° N° 3 letra a), N° 4, N° 5, N° 6 letra a), N° 13 y N° 18 letra a), se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

En este mismo plazo se hará efectiva la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras regulados por el artículo 26 del Código del Trabajo.

1.- PRIVILEGIAR EL DIÁLOGO: Preocupa la norma del art. 28 bis que prevé la imposición de manera unilateral en beneficio de las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños

y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, del derecho al inicio adaptable de la su jornada de trabajo, consistente en una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan, porque pueden desordenar y generar múltiples dificultades en las actividades de las empresas.

Es importante que la norma que plantea estos horarios escalonados en vez de ser una imposición sea resultado de un pacto, que permita anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan.

2.- SISTEMA DE PROMEDIO DE HORAS: Retomar la norma del art. 28 que aprobó la Cámara de Diputados, que permite que las partes puedan acordar que la jornada laboral ordinaria se promedie en períodos bimensuales o trimestrales. (i)

3.- NO ALTERAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL: La jornada parcial es aquella no superior a 2/3 de la jornada ordinaria, hoy equivalente a un máximo de 30 horas de trabajo semanal. Reducirla a 27 horas no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores, ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.

4.- PACTOS EN TIEMPOS DE CRISIS: Que las partes puedan convenir reducción de las jornadas en tiempos de crisis.

5.- REGIMEN ESTABLECIMIENTOS CON ESCASO MOVIMIENTO DE PÚBLICO: Nos parece negativa su derogación (Art. 27).

6.- RIGIDIZACIÓN HIPÓTESIS DE EXCLUSIÓN DE JORNADA: Nos parece inadecuado en el contexto actual. (i)

7.- Visto que el contexto político cambió luego del plebiscito, y que el contexto económico se sigue agudizando, es muy importante insistir en que el proyecto que reduce la jornada laboral a 40 horas incluya mayores adaptabilidades que protejan a las empresas y el empleo.

8.- Dada el casi nulo uso de los pactos de adaptabilidad introducidos en la reforma laboral de 2016, que exigen al menos un 30% de sindicalización para poder pactarse, sorprende que se insista en el art. 376 bis en pactos exclusivos con sindicatos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo.

Más bien parece oportuno aprovechar el espacio para reducir las barreras que hoy no permiten un mayor uso de los pactos de adaptabilidad previstos en el Código del Trabajo en los artículos 374 a 377 (i).

- ❖ Retoma María José Palma para agradecer a Sebastian Hurtado y María José Rojas por la presentación, indica que es un tema muy relevante y del cual se seguirá abordando ya que hay muchos aspectos que se deben analizar para ciertos rubros que tienen particularidades, como por ejemplo, el área de transporte, rubro que trabaja en carretera, ha implementado última milla, trabajan con jornadas, turnos y clientes específicos.

La industria debe enfrentar y asumir el desafío de comenzar a implementar la rebaja de horas con el fin de adaptarse a esta nueva modalidad tanto presencial como en teletrabajo.

María José procede a presentar las dudas realizadas por los asistentes:

- Cristian Benavides: Referente a sectores con alta concentración en ciertos meses, ejemplo frutícola, ¿Cuál fue el análisis? Recuerdo que se estaba discutiendo tener la flexibilidad de un promedio de 40 horas en un rango de 3 meses. ¿Saben cómo está avanzando este tipo de condiciones especiales?
- ❖ A lo que María José Rojas responde que hoy en día la propuesta no se está haciendo cargo de todos los sectores, se ha pedido tener una audiencia en la Cámara para poder asistir a la comisión y revisar las indicaciones. Lo que se tiene presente actualmente es que no existe mucha intención sobre la mensualización y semestralización de la cantidad de horas, es una medida que se ha propuesto por la mayoría de los sectores productivos, ya que hay sectores que funcionan de una forma en diferentes épocas del año.

Para el comercio el mes más importante es diciembre por fechas festivas como navidad, pero para el sector agrícola es diferente tomando en consideración las fechas de las cosechas.

Lo que se ha pedido y se mantiene son ejemplos concretos de actividades donde se requiere de medidas que permitan promediar el límite de 40 horas semanales en base a períodos de tiempo más extendidos, tipo mensual o bimensual (hoy se establece que el límite es de 40 horas semanales). Sebastián Hurtado hace hincapié sobre los ejemplos concretos que se les han solicitado a los gremios.

- ❖ María José Palma menciona que se conversará con Cynthia Perisic, Gerente General de ALOG Chile A.G. para así proponer la solicitud de esta información a los gremios y socios respecto a los ejemplos reales y concretos que se necesitan.

También menciona que la presentación dispuesta por Rubén Vasquez de Mercado Libre quedará pendiente para una próxima oportunidad ya que por tiempo no se pudo realizar.



Además, agregó que se estará comunicando la próxima fecha para el último comité de Recursos Humanos y Gestión de Personas del año, la que se espera sea realizada en modalidad presencial.