

Convoca

achs

En alianza con

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

OCEC udp

Observatorio del Contexto Económico

chilemujeres
fundación

El trabajo está cambiando: ¿estamos preparados?

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

Tercera sesión – 28 de julio de 2026

Agenda (pendiente)

8:30	Bienvenida Consejeros
8:40	Contexto, marco legal de adaptabilidad vigente y proyectos de ley en trámite. <i>Francisca Jünemann, ChileMujeres</i>
9:00	Sistematización de propuestas. <i>Paulina Calfucoy, Achs</i>
9:20	Reflexión y debate • Propuestas de política • Consideraciones del Consejo
10:25	Acuerdos operativos. • Próximas sesiones • Nuevas fechas • Subcomisiones <i>Paulina Calfucoy, Achs</i>

Subcomisión de Adaptabilidad



Karin Moore
Clapes UC



Zarko Luksic
Abogado Laboral



Arturo Martínez
CTCH



Francisca Jünemann
Fundación ChileMujeres



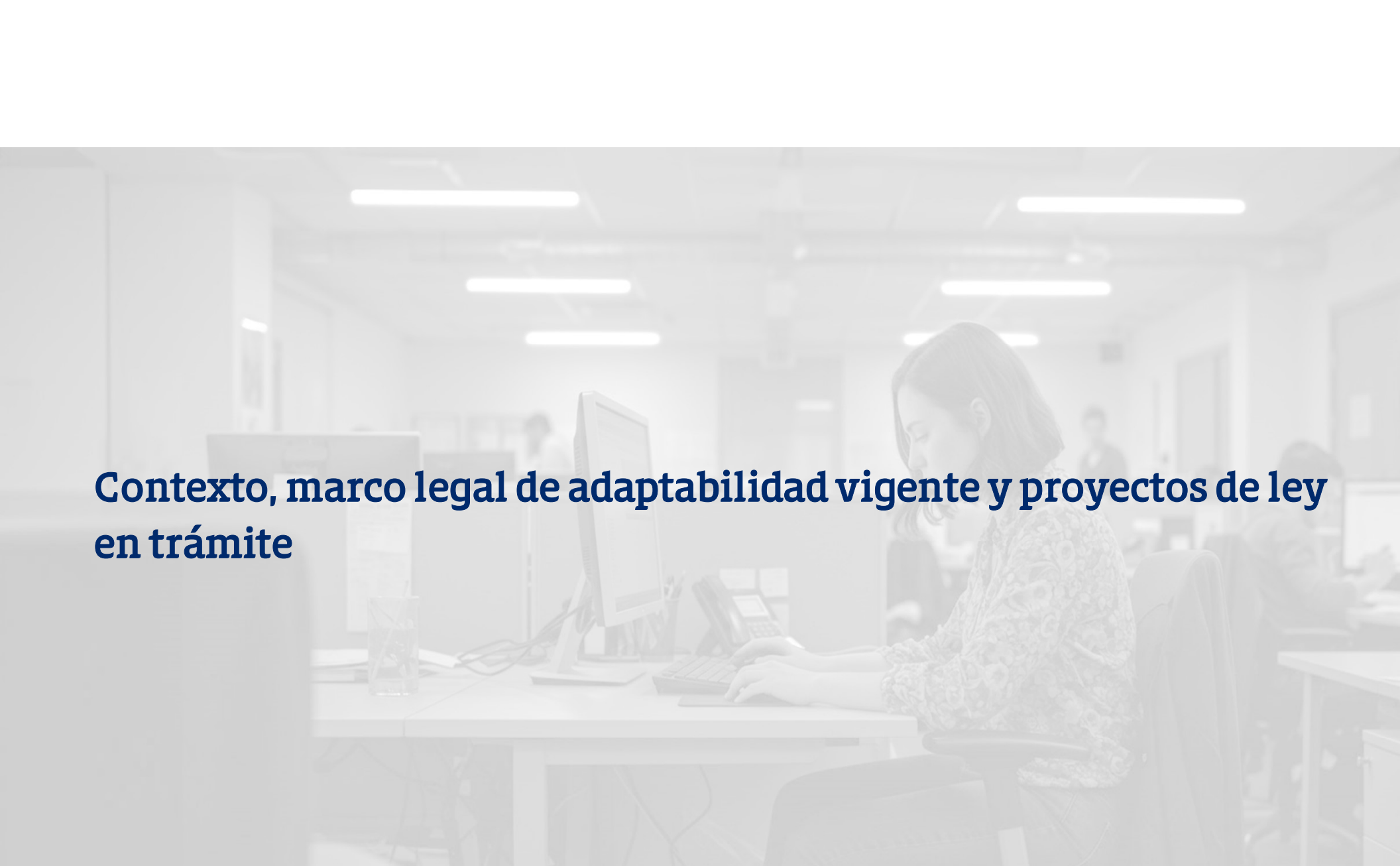
Benjamín García
Espacio Público



Lilia Jerez
Abogada Laboral



Rosario Navarro
SOFOFA

A grayscale photograph of a woman with dark hair, wearing a patterned blouse, sitting at a desk in an office. She is looking down at her hands, which are on a keyboard. On the desk, there is a computer monitor, a telephone, and a glass of water. The background shows other office desks and people, slightly out of focus. The lighting is bright, coming from overhead fluorescent lights.

Contexto, marco legal de adaptabilidad vigente y proyectos de ley en trámite

Contexto: Adaptabilidad Laboral

Capacidad de los mercados laborales para adaptarse y responder a circunstancias cambiantes (Rubery y Grimshaw, 2003)

Abarca varias dimensiones identificadas en la literatura:

Adaptabilidad temporal

Posibilidad de modificar la distribución del tiempo de trabajo para afrontar circunstancias o contingencias; permite conciliar la vida familiar o personal con las obligaciones laborales.
Ejemplos: elegir horario de inicio y término de jornada, bolsas de horas, períodos de referencia amplios para la jornada ordinaria máxima.
(Atkinson, 1984; Van Eyck, 2003-OIT; Rodgers, 2007-Naciones Unidas)

Adaptabilidad funcional

Capacidad de las empresas para organizar y reorganizar los procesos internos de producción y el uso de la mano de obra según la eficiencia productiva; por ejemplo, flexibilidad de funciones y reasignación entre actividades y tareas.
Permite que el capital humano se mueva hacia donde es más necesario, aumentando la eficiencia; al trabajador le permite adquirir nuevas habilidades y reduce el riesgo de obsolescencia.
(Atkinson, 1984; Van Eyck, 2003-OIT; Rodgers, 2007-Naciones Unidas)

Adaptabilidad espacial

Posibilidad de modificar el lugar físico en que un trabajador desempeña sus tareas.
(Van Eyck, 2003-OIT; Fogarty et al., 2011)

La adaptabilidad busca mejorar la productividad de la empresa e incluso su supervivencia bajo ciertas circunstancias, y mejorar la calidad de vida y productividad del trabajador. Puede facilitar la participación laboral de segmentos que no podrían hacerlo de no existir condiciones de adaptabilidad —por ejemplo, mujeres y adultos mayores (OCDE, 2025).

Contexto: Beneficios de la Adaptabilidad Laboral

Datos del Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo:

14%

de las personas se encuentra en alguna modalidad de trabajo (de ellas, 81,2% en modalidad parcial y 18,8% en modalidad total).

0,6%

de trabajadores está en pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares. 60,1% de quienes tienen estos pactos son mujeres.

0,1%

de trabajadores tiene bandas horarias. 66,7% de quienes tienen bandas horarias son mujeres.

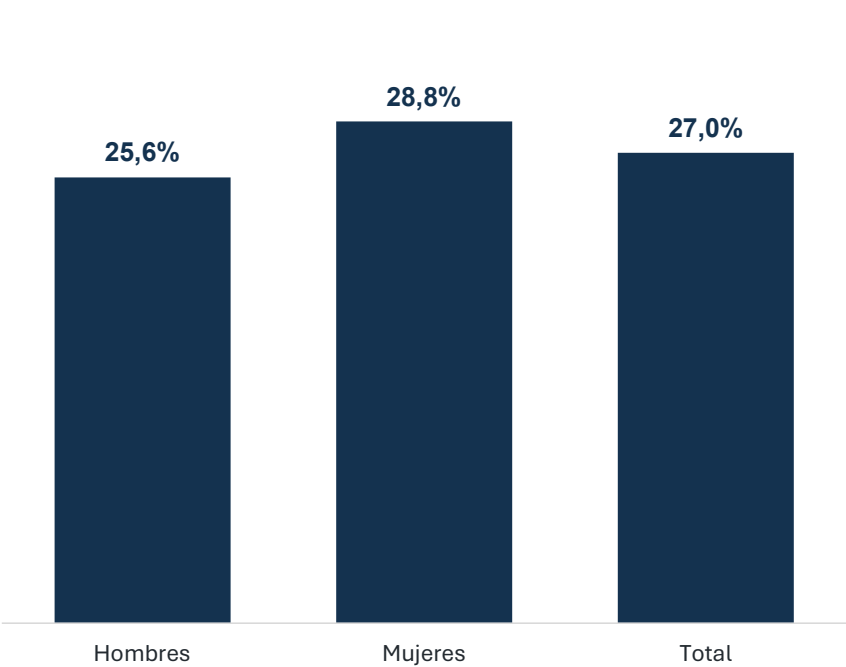
La adaptabilidad puede facilitar la participación laboral de segmentos que no podrían hacerlo de no existir condiciones de adaptabilidad y puede promover el empleo formal.

Contexto: Ocupación Informal y Subempleo por Horas

Indicadores laborales por sexo — Trimestre marzo-mayo 2026

Ocupación informal

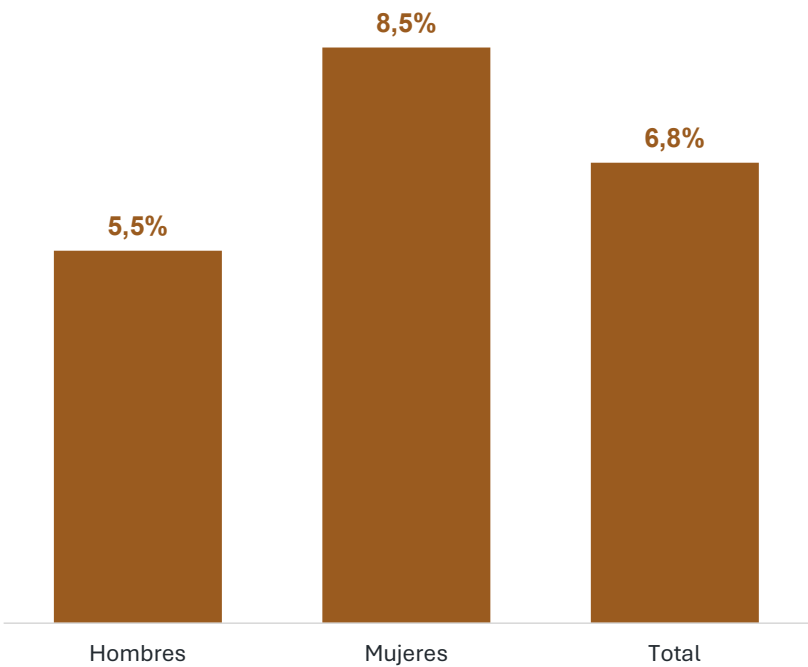
Tasa de ocupación informal, trimestre marzo-mayo 2026



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

Ocupados en subempleo por horas

Porcentaje de ocupados en subempleo por insuficiencia de horas, trimestre marzo-mayo 2026



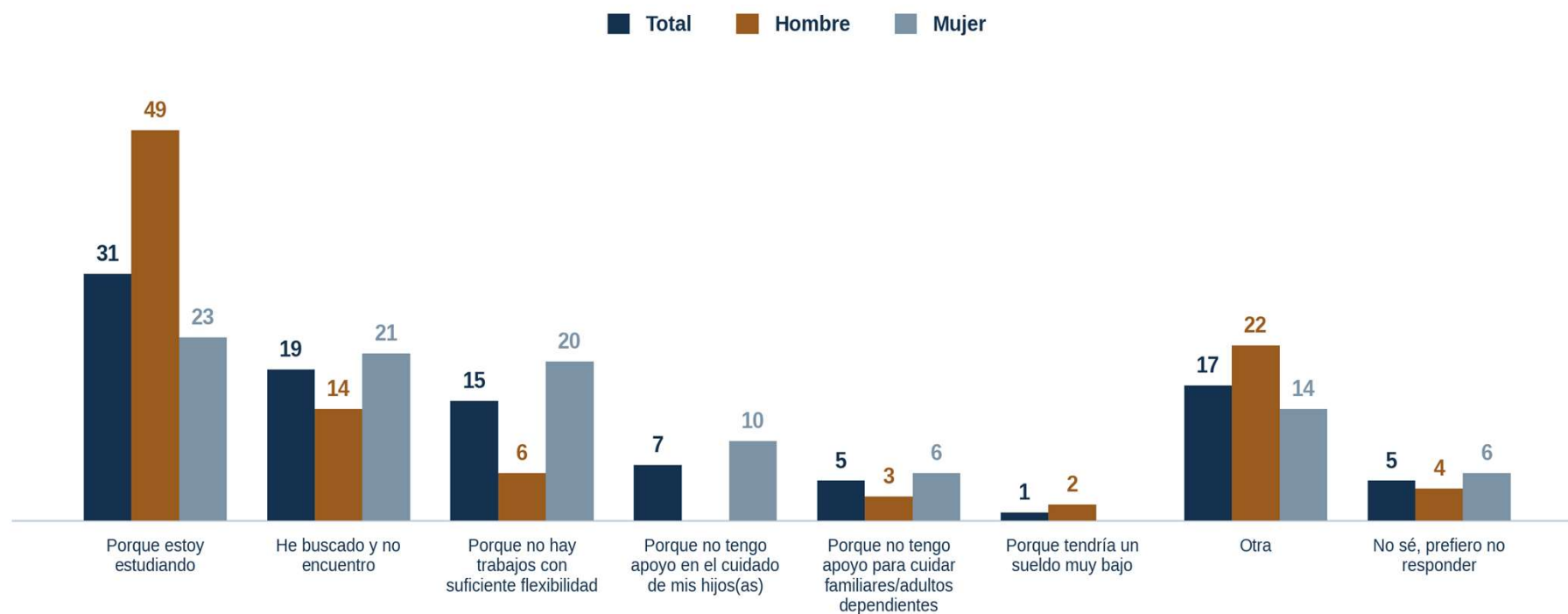
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

Motivo por el que no trabaja fuera del hogar

Estudiantes, dedicados/as al cuidado del hogar y jubilados/as, que les gustaría trabajar fuera del hogar

¿Cuál es el principal motivo por el cual no trabajas?

%

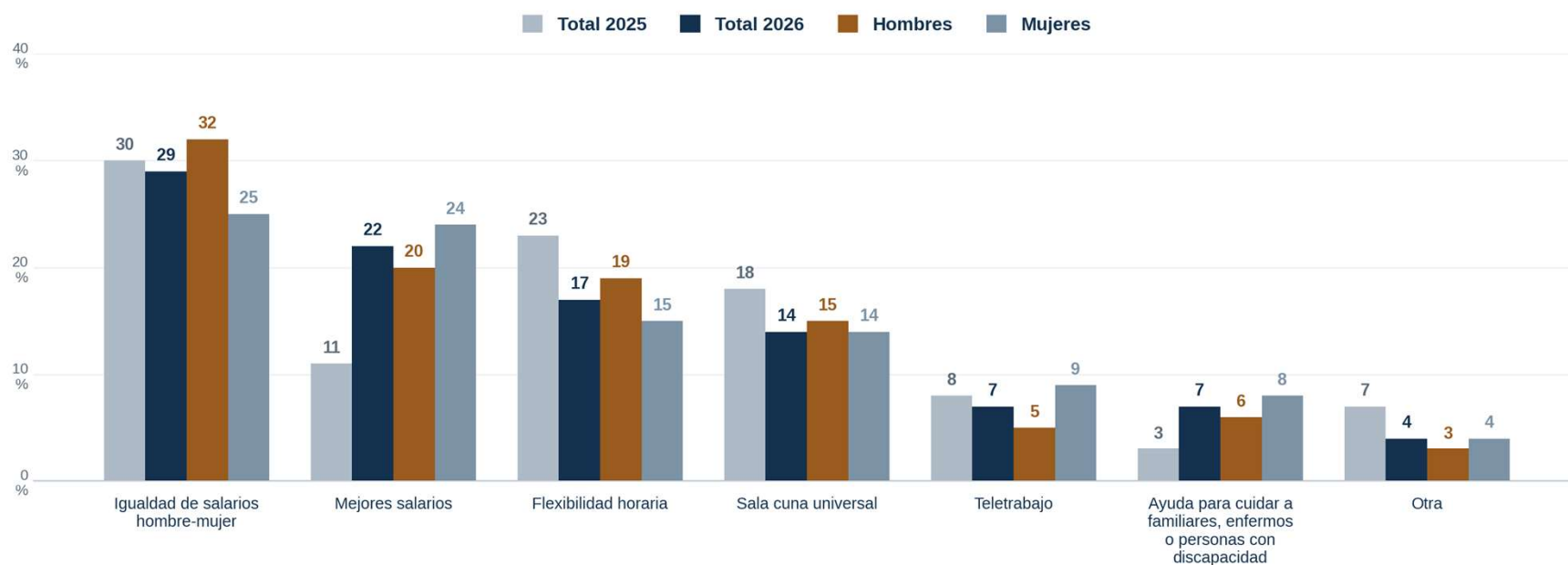


Casos: quienes estudian, están dedicados al cuidado del hogar y la familia y jubilados, y les gustaría trabajar (N=98)

Fuente: Estudio de opinión Cadem y ChileMujeres, Mujer y trabajo 2026

Medidas para promoción del empleo formal

¿Cuál es la medida laboral que considera más efectiva para promover el empleo formal?



- En 2026, la medida considerada más efectiva sigue siendo la igualdad de salarios, mientras que el cambio más significativo del año es el aumento en la mención de mejores salarios, que pasa de 11% en 2025 a 22% en 2026. En este último, se observa una mayor priorización femenina frente a masculina.
- En contraste, la flexibilidad horaria (23% vs 17%) y la sala cuna universal (18% vs 14%) disminuyen con respecto a 2025.

Base: Total encuestados

Fuente: Estudio Inclusión y Equidad Laboral 2026, Descifra y ChileMujeres

Marco Legal de Adaptabilidad Laboral

Leyes citadas (I) — Código del Trabajo

Adaptabilidad Funcional

Jornada de Trabajo

- Jornada ordinaria
- Trabajadores exceptuados de la limitación de jornada
- Pactos 4x3
- Mensualización de la jornada
- Jornadas extraordinarias
- Bandas horarias
- Jornada parcial
- Jornada reducida
- Derecho del empleador/a de alterar la distribución de la jornada
- Derecho a solicitar modificación transitoria de la jornada durante vacaciones escolares
- Derecho a solicitar reducción transitoria de la jornada durante vacaciones escolares

Sistemas Excepcionales de Distribución de Jornada y Descanso con autorización de la DT

Teletrabajo y trabajo a distancia

Estatuto del joven estudiante

Estatuto de personas de 60 años o más

Jornadas Especiales

Descanso dentro de la jornada y descanso semanal

Arts. 34, 34 bis, 35, 36, 37 y 38, Código del Trabajo

Feriado anual (vacaciones)

Permisos convencionales o por acuerdo de las partes

Pactos por responsabilidades familiares

Contrato a plazo fijo y contrato por obra y faena

Contrato de trabajo mediante plataformas digitales

Proyectos de ley en trámite: PL contrato por hora

Moción en Proyecto de Ley: Contrato por Horas — Boletín N° 11.929-13 de 19 de julio de 2018

Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas. El Ejecutivo reimpulsó su tramitación, con patrocinio y urgencia simple, en julio de 2026.

Contenido de la moción (art. 40 ter propuesto)

- Nueva modalidad: pacto de una cantidad determinada de horas, en período semanal o mensual, con promedio máximo de 30 horas semanales o 120 horas mensuales.
- Permite pactar una jornada en contratos a plazo indefinido, plazo fijo o para obra o faena determinada.
- Exigencia de un aviso mínimo de 24 horas para informar los turnos pactados por escrito.
- Pago garantizado del 75% de las horas pactadas y no utilizadas por el empleador.
- Descanso continuo de 12 horas y colación tras 4 horas continuas de servicio; o 6 horas y descanso o pago.
- Horas extraordinarias pactables con el recargo legal del art. 31.
- Si no se cumplen las reglas pactadas, se presume jornada completa.
- Derechos laborales: se mantienen todos los derechos del Código del Trabajo.

Propuestas para robustecer su diseño

Planteadas en presentación del Ministro del Trabajo y Previsión Social:

- Acotar la modalidad a necesidades objetivas y variables —no permanentes—: estacionales, ocasionales o de corta duración.
- Registro expreso de horas ofrecidas, aceptadas, trabajadas, canceladas y pagadas (Registro DT).
- Reglas claras de cancelación y de los efectos de cambios de turno tardíos.
- Evitar la disponibilidad abierta y gratuita: toda disposición del trabajador debe compensarse.
- No exclusividad: asegurar compatibilidad con otros empleos cuando no se garantizan horas suficientes.
- Mecanismo de ajuste del contrato si las horas trabajadas superan sistemáticamente lo pactado y la relación se vuelve regular.

Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y MINTRAB, Presentación sobre el Boletín N° 11.929-13.

Proyecto de Ley: Adaptabilidad de la Jornada Laboral y Régimen Especial para el Sector Turismo

Nuevas Propuestas de Regulación

BOLETÍN

18478-13

INGRESO

20 jul. 2026

AUTORÍA

Mensaje Presidencial

CÁMARA ORIGEN

Diputadas y Diputados

Objetivo y contexto

Modifica el Código del Trabajo para (1) ampliar de 4 a 16 semanas el período general de referencia para distribuir la jornada, y (2) crear un régimen especial de hasta 52 semanas para el sector turismo (hoteles, restaurantes, casinos, pubs y similares), siguiendo estándares OCDE y lineamientos del Comité de Ministros del Turismo.

Artículo	Texto vigente	Texto propuesto
Art. 22 inc. 1°	Período máx. 4 semanas	16 semanas (general); 52 semanas (turismo)
Art. 22 bis	Sin ampliación vía negociación colectiva	Ciclo ampliable a 52 semanas por pacto sindical (afiliados)
Art. 32 inc. 4°	Hasta 5 días de descanso adicional al año	Hasta 10 días; plazo de uso de 6 a 12 meses
Art. 38 inc. 5°	Hasta 8 domingos consecutivos (turismo)	Hasta 12 domingos consecutivos

Reglas clave de distribución

- Máximo 45 h semanales y promedio de 40 h en el ciclo.
- Máximo 4 semanas continuas en el ciclo de 16 semanas (período general) y 8 semanas continuas en el ciclo de 52 semanas (régimen turismo).
- Semanas de 45 h no pueden superar la mitad del ciclo (compensación con semanas ≤40 h).
- Ampliar el ciclo más allá de 16 semanas (hasta 52) requiere negociación colectiva o pacto sindical, salvo turismo.

A grayscale photograph of an office environment. In the foreground, a woman with dark hair is seated at a desk, focused on her work. She is wearing a patterned blouse and is typing on a keyboard. On her desk, there is a computer monitor, a telephone, and a glass of water. The background shows other office workers at their desks, creating a sense of a busy professional workspace. The lighting is soft and even, typical of an office interior.

Sistematización de propuestas del Consejo: respondieron ficha técnica

PRINCIPIOS Y ELEMENTOS ESENCIALES

Incorporar en el Código del Trabajo una modalidad de contrato por hora, habilitada cuando la naturaleza del puesto de trabajo justifique una jornada variable (por ejemplo, demanda estacional, actividades discontinuas, comercio, hotelería u otros), que contemple los siguientes principios:

- Seguridad social continua (por un mínimo).
- Reciprocidad en la posibilidad de ofrecer trabajo (empresas) y aceptarlo (trabajadoras/es).
- No exclusivo: se prohíben o se tendrán por no escritas las cláusulas de exclusividad (*)
- Regirse por legislación vigente respecto de jornada ordinaria: máximo de horas diarias (10), de horas semanales (40*), horas extraordinarias (2 diarias y de forma transitoria) y descansos. (*)
- Pago de vacaciones proporcionales, avisos con mínimo de anticipación (*), piso remuneracional (en referencia al salario mínimo por hora).
- Transición a otros contratos: resguardar la especificidad del contrato// si se verifica habitualidad o permanencia, paso a contrato parcial o indefinido. (*)
- Registro y control de la DT, como habilitante para el cumplimiento del principio de la modalidad del contrato por hora.

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

9 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- LyD
- MNew
- Pivotes
- UAI
- Zarko Luksic
- OIT
- OCEC-UDP
- CUT
- CTCH
- SOFOFA

CONSIDERACIONES

- Preocupación por precarización en la modalidad de contratación. Se advierte que trabajar por hora no implica necesariamente una mejor remuneración y puede generar ingresos variables, fragmentación de jornadas, menor cobertura de derechos laborales (sindicales, por ejemplo), y menor acceso a seguridad social.
- Modalidad “ya existente” en la práctica, con contratos “flex”, que funcionan por hora, por día.
- En convenios internacionales, no se reconoce el “trabajo por horas” como categoría; aplica el marco del Conv.175 sobre trabajo a tiempo parcial y exige trato equivalente al de tiempo completo, protección social y previsibilidad de horarios.
- Presunción de jornada completa si el empleador incumple.
- Principio de no discriminación respecto de otras modalidades pero sin fuero maternal, dada la naturaleza intermitente del contrato.

PRINCIPIOS Y ELEMENTOS ESENCIALES

Incorporar en el Código del Trabajo una modalidad de semestralización/anualización* de la jornada de trabajo, que contemple los siguientes principios:

- Anticipación de aviso, previsibilidad respecto de los turnos.
- Condiciones para la ampliación a sectores sin acuerdo de sindicato.
- Compensación ante despido anticipado respecto del período de referencia (por ejemplo, pago como hora extra).
- Regirse por legislación vigente sobre máximo de horas diarias (10), de horas semanales promedio (40), horas extraordinarias (2 diarias y de forma transitoria) y descansos.
- Límite al número de semanas continuas en que se utiliza máximo de 45 horas (*).
- Límite al número total de semanas por sobre 40 horas en el ciclo.
- Para aumentar ciclos a 52 semanas, demanda la autorización del sindicato, si es que la persona está sindicalizada.
- En períodos de baja demanda dentro el ciclo (horas reducidas), entregar al trabajador mayor flexibilidad para llegar al promedio de 40 horas (e.g. derecho a solicitar horas/días libres); compensar en más de 100% (por definir) las horas trabajadas sobre el umbral de 40 horas en la parte alta del ciclo.

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

9 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- LyD
- MNew
- Pivotes
- UAI
- Zarko Luksic
- OIT
- OCEC-UDP
- CUT
- CTCH

CONSIDERACIONES

- Limitación para la creación de empleo, si no viene acompañado de medidas pro productividad. Debiese acotarse a sectores/períodos específicos, con negociación colectiva y voluntariedad real.
- Ampliación del margen del empleador para distribuir, modificar o concentrar la jornada según las necesidades de la empresa, con consiguiente pérdida de previsibilidad para el trabajador. Preocupación por la capacidad real de acuerdo por parte de las personas trabajadoras, eventuales abusos.
- Límite de horas al día por largos periodos se asocia a riesgos psicosociales, cansancio y dificultad de conciliación vida familiar/trabajo.
- Pérdida de la posibilidad de horas extraordinarias, con efecto en ingresos.
- Promediar hasta 12 meses solo si es excepcional, con acuerdo entre organizaciones de empleadores y trabajadores.
- Recargo de 50% para las horas sobre el promedio de 40h.
- En caso de no avanzar en anualización, semestralización con menos acuerdo que anualización.

Marco Legal de Adaptabilidad Laboral

Leyes citadas (I) — Código del Trabajo

**** Adaptabilidad Funcional**

**** Jornada de Trabajo**

**** Feriado Legal y Descanso**

**** Pactos por responsabilidades familiares**

**** Corresponsabilidad Parental**

**** Teletrabajo y trabajo a distancia**

**** Estatuto de personas de 60 años o más**

ADAPTABILIDAD FUNCIONAL

ARTICULADO CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: [...]
3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

9 propuestas/comentarios

PROPUESTAS

- **CLAPES UC, ChileMujeres, Zarko Luksic:** corregir la restricción jurisprudencial de la DT que limitó el alcance original de la norma.
- **Zarko Luksic:** sobre alteración de lugar de trabajo, considera que requiere modificación legal.
- **LyD, Pivotes:** reemplazar "o" por "y" en el art. 10 N°3: "funciones alternativas y complementarias".
- **LyD:** libertad para pactar trabajo telemático sin necesidad de precisar la ciudad o lugar específico
- **CPC, UAI:** Reconocer la facultad de las partes de adaptar funciones sin límite por la naturaleza del cargo.
- **Pivotes:** La ley debe permitir explícitamente la polifuncionalidad.
- **MNew:** Evaluar cuánto es hoy una limitación real o si ya se opta por contratos menos precisos.
- **OIT:** Aplicar principios de "ajustes razonables" (redistribuir funciones no esenciales, proteger las esenciales salvo reubicación). Modificaciones de lugar de trabajo: cambios temporales de lugar.

- CPC
- LyD
- MNew
- Pivotes
- UAI
- Zarko Luksic
- CLAPES UC
- OIT
- ChileMujeres

CONSIDERACIONES

Preocupación por la legalización de prácticas de polifuncionalidad ya cuestionadas por tribunales. En supermercados, grandes tiendas y farmacias, la reducción de dotaciones ya lleva a que una misma persona asuma venta, reposición, limpieza, atención y tareas de seguridad.
Propuesta de un régimen general de adaptabilidad organizado por función y autonomía del cargo, (como en Alemania, Francia o EE.UU)

JORNADA DE TRABAJO

PROPUESTAS

- **CLAPES UC, LyD, OCEC-UDP:** permitir aplicar **pactos 4x3** desde ya, con jornadas de 42 horas (no esperar a entrada en vigencia de las 40), con habilitación gradual proporcional a la jornada vigente en cada tramo de la transición. Apuntar a masificación.
- **ChileMujeres, SOFOFA, Horizontal, Espacio Público:** extender el derecho a madres y padres el derecho a uso de **banda horaria**, sin limitarlo a uno solo.
- **ChileMujeres, Pivotes: Trabajadores/as exceptuados de jornada:** Establecer la posibilidad pactar trabajar excluidos del límite de jornada sin control horario mediante acuerdo entre las partes, evitando abusos para evitar pagar horas extraordinarias y ampliándolo a todos los trabajadores (hoy, solo es válido en la medida que el empleador no ejerce supervisión ni control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores).
- **CPC, ChileMujeres, MNew, UAI:** simplificar y agilizar la autorización y renovación de los **sistemas excepcionales de distribución de jornada** ante la DT, digitalizando la solicitud y renovación del trámite y transparentando aplicación del plazo de 30 días, con silencio administrativo.
- **Pivotes, LyD, UAI, CPC, MNew, Zluskic, OCEC-UDP:** habilitar un mecanismo temporal y acotado de **reducción de jornada** (jornada reducida) en períodos de shocks económicos, con compensación del seguro de cesantía y condicionado a la prohibición temporal de despido, sin institucionalizarse como reducción permanente e incentivando capacitación en el resto de la jornada.
- **UAI, ChileMujeres:** modificar el mecanismo de **reducción o adecuación transitoria de jornada por vacaciones escolares** para personas cuidadoras, eliminando su dependencia de la existencia de un sindicato —permitiendo la solicitud directa al empleador cuando no lo haya.

CONSIDERACIONES

- La flexibilidad se considera riesgosa cuando la define unilateralmente la empresa y no mediante acuerdo con trabajadores organizados. Ampliar flexibilidad puede reducir o eliminar el pago de horas extraordinarias y fragmentar jornadas (generando períodos sin remuneración en bloques).
- Flexibilidades pactadas debiesen ser voluntarias, previsibles, reversibles y acordadas, sin rebaja salarial.
- Preocupación de que banda horaria y reducción por vacaciones desincentiven contrataciones de personas beneficiarias (especialmente madres).
- No institucionalizar mecanismo de reducción de jornada, que es temporal. Contemplar uso más *ad hoc* del instrumento a crisis específicas, pero no por ley, y que se pueda gatillar ante diversas situaciones.
- En sistemas excepcionales de distribución de jornada, eliminar autorización previa de la DT y reemplazar por reporte y fiscalización ex post.
- Se requiere actualizar el reglamento sobre Sistemas de Jornadas Excepcionales, incorporando criterios que permitan flexibilizar la autorización de la DT.
- Sistemas excepcionales de reducción de jornada por shocks no debieran poder obligar unilateralmente a una deducción del sueldo (resguardo salarial).

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

15 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- LyD
- MNew
- Pivotes
- UAI
- Zarko Luksic
- CLAPES UC
- OCEC-UDP

FERIADO LEGAL, DESCANSO

PROPUESTAS

- **ChileMujeres, OCEC-UDP:** Permitir a trabajadores/as y empleadores pactar trabajar feriados renunciables a cambio de más días de vacaciones, y feriado de 15 días: posibilidad de pactar trabajar feriados renunciables a cambio de más días de vacaciones.
- **CPC, LYD: Feriado de 15 días:** permitir fraccionar de manera más flexible los días, a solicitud del trabajador, manteniendo un mínimo continuo (ej. 5 días hábiles) y sin que el empleador pueda imponer el fraccionamiento unilateralmente.

CONSIDERACIONES

- El feriado progresivo (por antigüedad) aumenta el costo de contratar a trabajadores con más experiencia

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

7 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- LyD
- MNew
- SOFOFA
- UAI
- Zarko Luksic

PACTOS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO (RESP. FAMILIARES Y OTROS)

PROPUESTAS

- **ChileMujeres, CLAPES UC, UAI, OCEC-UDP:** Habilitar los pactos de condiciones especiales de trabajo para todos los trabajadores, sin exigencia de umbral de afiliación sindical, pero exigiendo la aprobación del sindicato para personas que estén sindicalizadas.
- **SOFOFA:** Agregar como referencia el art. 374 (norma general) que regula en general los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.
- **MNew:** Reducir las categorías especiales y habilitarlo para cualquier necesidad, no solo responsabilidades familiares.

CONSIDERACIONES

- Preocupación por que la regulación no termine desincentivando la contratación de personas en los grupos que se busca proteger.

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

8 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- MNew
- UAI
- CLAPES UC
- SOFOFA
- LyD
- Zarko Luksic

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

PROPUESTAS

- **CPC, ChileMujeres, OCEC-UDP, Mnew, Pivotes:** transitar hacia una legislación (cuidando costos fiscales) en que el padre cuente con un posnatal por sí mismo (exclusivo), con subsidio del estado, por un período determinado, con subsidio estatal, en semanas continuas o discontinuas. Que el padre tenga derecho a licencia por enfermedad grave del hijo/a menor de un año y derecho a alimentar al igual que la madre, pero que uno solo de ellos haga uso del derecho a la vez, sin superposición.

CONSIDERACIONES

- Alternativa: mantener la ley vigente en los tres derechos (titularidad materna, transferible al padre por acuerdo).
- Pocos casos de uso efectivo ponen en cuestión la utilidad real del derecho de alimentación como existe hoy.
- Posibilidad de generar "banco de horas para necesidades familiares".
- Derecho a jornada protegida de reintegro progresivo tras el posnatal (parcial garantizado 3-6 meses, sin pérdida proporcional de beneficios).
- Evaluar ex ante los efectos distributivos y de empleabilidad de cualquier modificación al régimen de permisos parentales —especialmente en sectores con alta informalidad femenina— antes de aprobarla
- Mecanismos de reincorporación laboral progresiva tras el posnatal con flexibilización horaria como eje central

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

6 propuestas/comentarios

- CPC
- ChileMujeres
- MNew
- Pivotes
- LyD
- UAI

OTRAS PROPUESTAS

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

Teletrabajo exento de jornada:

- Alto nivel de consenso en "no requiere modificación" para el teletrabajo general. Foco de la discusión está en condiciones para cuidadores.
- **LyD:** de acuerdo con propuesta de la Mesa de Reactivación.
- **ChileMujeres:** Que personas que teletrabajen exentos de límites de jornada no queden bajo las restricciones del art. 22 inciso 2do (gerentes, administradores, apoderados con facultad de administración o que no tengan fiscalización superior inmediata).
- **CPC:** en desacuerdo con crear una regulación especial.
- **MNew:** legislación problemática porque iguala "cuidar" con "teletrabajar", desvalorizando ambos conceptos. Cuestiona por qué se permite solo en teletrabajo y no en modalidades presenciales.

Estatuto de 60+ años:

- **CPC, ZLuksic:** considerar aumentar la edad de corte.
- **MNew:** sube el costo de contratar trabajadores mayores; el criterio debiera aplicar según condición física a cualquier edad, no como estatuto etario.
- **UAI:** hay vacío de difusión hacia empleadores.

Jornadas Especiales

- **UAI:** explorar un límite horario diario explícito para trabajadoras de casa particular puertas adentro, en línea con el Convenio 189 de la OIT.
- **CPC:** Ampliar la duración de los contratos de trabajo de las empresas de suministro para jóvenes sin experiencia laboral, mujeres, personas mayores de 55 años y personas con desempleo de larga duración.
- **Sofofa:** suprimir el impedimento para que estudiantes adolescentes trabajen en época de verano.
- **CPC:** Reglamento agrícola (lunes a sábado) no refleja que hoy la mayoría son trabajadores de temporada, por obra o faena.

Permisos convencionales

- **CPC:** ampliar de 5 a 10 días hábiles al año la compensación de horas extraordinarias, utilizables dentro de los 12 meses siguientes.

- LyD
- MNew
- CPC
- ChileMujeres
- UAI
- Zarko Luksic
- Lilia Jerez

OTRAS PROPUESTAS

ORGANIZACIONES QUE OPINARON/PROPUSIERON

Turnos

- **CPC:** Extender el esquema de "turno cortado" (hoy acotado a restaurantes/hoteles/clubes) a otros rubros como la agricultura

Difusión de la normativa

- **ChileMujeres:** Difusión por parte de empresas y gremios del marco legal vigente de adaptabilidad y flexibilidad laboral, para promover su conocimiento y uso. Que las empresas fomenten el uso de los derechos maternales que la ley ya permite ejercer al padre por acuerdo (postnatal parental, alimentación, licencia por enfermedad del hijo/a menor de un año), y otros que son propios del padre (cuidado del hijo/a grave menor de 18 años, Ley SANNA).
- **LyD:** Banco de buenas prácticas de adaptabilidad laboral del Ministerio del Trabajo, para que empresas difundan políticas innovadoras replicables por otras compañías.
- **UAI:** Campaña de difusión de la DT sobre derechos de adaptabilidad ya vigentes y poco usados (banda horaria parental, modificación de jornada en vacaciones escolares, teletrabajo obligatorio para cuidadores). Guía sectorial para pymes sobre polifuncionalidad (matrices de funciones intercambiables, cláusulas contractuales tipo), con SENCE.
- **LJerez:** Guía de adaptabilidad laboral hecha por la DT, para promover el uso de marco legal.

- LyD
- MNew
- CPC
- ChileMujeres
- UAI
- Zarko Luksic
- Lilia Jerez

A grayscale photograph of a woman with dark hair, wearing a patterned blouse, sitting at a desk in an office. She is looking down at her hands, which are on a keyboard. In front of her is a computer monitor. The office environment is visible in the background with other desks and people, though they are out of focus. The lighting is bright, coming from overhead fluorescent lights.

Reflexión y debate

Subcomisiones

Creación de empleo formal



Susana Jiménez
CPC



Carmen Cifuentes
Clapes UC



Pablo Eguiguren
Libertad y Desarrollo



María Teresa Vial
CCS



Luis Bernardo Silva
Cencosud



Gerhard Reinecke
OIT



Marcos Singer
Cátedra Carlos Vial
Espantoso



Katia Trusich
Grande Pyme



Antonio Walker
SNA



María José Abud
Horizontal



Soledad Hormazábal
Pivotes

Adaptabilidad laboral y derechos laborales



Karin Moore
Clapes UC



Zarko Luksic
Abogado Laboral



Arturo Martínez
CTCH



Francisca Jünemann
Fundación ChileMujeres



Benjamín García
Espacio Público



Lilia Jerez
Abogada Laboral



Rosario Navarro
SOFOFA

Adaptación, upskilling y reskilling



Natalia Lidijover
SOFOFA



Jeanne Lafortune
MNEW



Francisca Yáñez
HUB IA UAI



Alejandro Micco
Universidad de Chile



María Constanza Arjona
CMPC



David Acuña
CUT



Manuel Ureta
INFOCAP



Lorenzo Gazmuri
Achs

A grayscale photograph of a woman with dark hair, wearing a patterned blouse, sitting at a desk in an office. She is looking down at her hands, which are on a keyboard. In front of her is a computer monitor. The office environment is visible in the background with other desks and people, though they are out of focus. The lighting is bright, coming from overhead fluorescent lights.

Próximos pasos

Próximas sesiones Consejo y Subcomisiones



SESIONES EN SUBCOMISIONES

ONLINE, SEGÚN AGENDA DE CONSEJEROS