

Jornada de Trabajo: ¿Nuestra legislación es poco flexible?

Se ha debatido mucho respecto a la flexibilidad laboral en Chile y cómo está nuestra legislación en comparación con la de países desarrollados.

Este es un campo muy relevante de nuestra legislación ya que impacta directamente en la productividad, oportunidades de crecimiento e inversión, en el equilibrio del tiempo dedicado al trabajo y a la vida personal, y a la adecuación a las nuevas tendencias de trabajo remoto que se desarrollaron de manera explosiva con la pandemia. El concepto de flexibilidad laboral tiene dos modalidades:

- **Flexibilidad externa:** Se refiere a la facilidad para aumentar o reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores. Esta flexibilidad tiene que ver con los grados de estabilidad o inestabilidad en el empleo que ofrecen las organizaciones y existe bastante correlación entre esta flexibilidad con los niveles de externalización que utilizan las empresas.
- **Flexibilidad interna:** Apunta a la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con sus trabajadores. Se refiere a distintas prácticas de organización del trabajo para que los trabajadores se adapten a nuevas exigencias de los puestos de trabajo y a nuevas metodologías para desempeñar sus tareas. Las distintas formas de flexibilidad interna pueden agruparse en:
 - Flexibilidad en las tareas o funciones
 - Flexibilidad en los sistemas de remuneraciones
 - Flexibilidad en el tiempo de trabajo o de horarios.

La flexibilidad de horarios en nuestra normativa no es un fenómeno nuevo. Las normas para el trabajo en turnos, el trabajo nocturno, trabajo en domingo, aunque muchas veces están limitadas a ocupaciones y sectores particulares, se han extendido en el tiempo a variadas actividades y grupos de trabajadores adoptando muchas formas.

A diferencia de lo que muchos creen, desde el punto de vista de la jornada de trabajo nuestra normativa entrega bastante flexibilidad. Las restricciones en materia de jornada son absolutamente necesarias para asegurar un buen estándar de bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

La expresión contrato part-time no existe en el Código del Trabajo. Sin embargo, suele asociarse dicha expresión con los contratos de trabajo con jornada parcial, que son aquellos en que la jornada pactada no es superior a dos tercios de la jornada completa.

Las organizaciones que utilizan esta modalidad de contratos han podido ampliar de manera sustantiva la adecuación de sus jornadas y los gastos de personal a las necesidades reales de sus procesos productivos.

¿En qué se diferencia un contrato part time de uno de jornada completa?

A continuación, desplegamos un cuadro con algunas de las principales diferencias entre estas modalidades de contrato:

Jornada Completa	Jornada Parcial
Máximo 45 horas semanales	Máximo de 30 horas semanales
Más de 30 horas semanales	No se limita un mínimo de horas semanales
Distribución entre 5 y 6 días a la semana	Distribución entre 1 y 6 días a la semana
Descanso dominical, festivos o descanso compensatorio de tales días	Descanso dominical, festivos o descanso compensatorio de tales días en jornadas de 5 o 6 días Descanso dominical de a lo menos 2 domingos al mes y 7 domingos adicionales al año en jornada de más de 20 horas distribuida en hasta 4 días Sin obligatoriedad de descanso dominical y festivos en jornadas de hasta 20 horas
Sueldo no inferior a Ingreso mínimo legal	Sueldo no inferior a 2/3 de Ingreso mínimo (jornada mayor a 20 y hasta 30 horas) Sueldo no inferior a 4/9 de Ingreso mínimo (jornada de hasta 20 horas)

