

NUEVO BLOQUE HORARIO

Una Alternativa que Avanza hacia la Flexibilidad Laboral Propuesta de Sindicato Nº1 de Trabajadores a empresa Finning Chile 15.07.2021





OBJETIVO DE LA PRESENTACIÓN

- Solicitar oficialmente a la Compañía la implementación de un nuevo bloque horario, de ingreso a las 07:30 hrs y salida 16:15 hrs, en el que se podrá inscribir máximo un 50% de la dotación técnica. En caso de que el número de interesados fuere mayor, la participación en tal bloque será rotativa con el horario actual de 08:30 a 17:15 hrs, de forma mensual.
- En un principio, la implementación de este sistema, como plan piloto, se realizaría en la sucursal Santiago (ex sucursal Lo Boza), que mantiene su trabajo presencial en circunstancias de pandemia, y sólo para el personal perteneciente a la dotación técnica. No obstante, según el resultado de la introducción del mismo esperamos que la Compañía evalúe su implementación a otras de sus sucursales.





FLEXIBILIDAD HORARIA: BENEFICIOS

• La implementación de flexibilidad horaria en los lugares de trabajo trae aparejado un aumento inmediato en la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras de una empresa. Según un estudio de Adecco Chile del año 2019, un 28% de los trabajadores/as del país señaló tener problemas para conciliar su vida laboral y personal, estimando el 64% de los encuestados que la medida de flexibilidad laboral es necesaria para cambiar tal situación (https://www.geovictoria.com/cl/flexibilidad-laboral-ser-padres-conciliar/).





FLEXIBILIDAD HORARIA: BENEFICIOS

• Independiente de que la calidad de vida de los colaboradores debiese ser en sí misma un objetivo para la empresa, lo cierto es que "laborar menos tiempo, aplicar horarios flexibles y, en algunos casos, usar la modalidad de trabajo desde la casa (home office), ha derivado en aumentos de la productividad y en mejorías en el clima laboral. Hay ejemplos de compañías en los sectores industrial, financiero y digital, y de instituciones del sector público y educativo, entre otras." (La Tercera, "Empresas y entidades que laboran menos de 40 horas", 15 de septiembre de 2019, https://www.latercera.com/pulso/noticia/empresas-entidades-trabajan-menos-45-horas/824308/). Un trabajador más feliz, que se siente identificado con su lugar de trabajo, produce más.





FLEXIBILIDAD HORARIA: BENEFICIOS

Esto es aún más relevante si tenemos en cuenta la dificultad, aún existente, de las mujeres madres de insertarse en el mundo laboral. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (Trimestre móvil Ago-Oct 2013), en Chile, de la población considerada como fuerza de trabajo, el 71% de los hombres están dentro de ella, pero de las mujeres, solo el 47,6% lo está. Y cuando analizamos las razones de la inactividad de las mujeres, el 36,2% lo está por razones familiares permanentes, mientras que solo el 1,5% de los hombres lo está por este motivo (https://eldefinido.cl/actualidad/plazapublica/1763/Asi_han_compatibilizado_trabajo_y_familia_otros_paises/). Así, podemos observar, en base a los datos indicados, que existe una brecha de género en las dificultades de las mujeres en ingresar o mantenerse en la fuerza de trabajo, situación que la implementación de trabajo flexible ayudaría a disminuir, acorde a la política que constantemente la Compañía ha señalado incentivar.





LEGALIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO BLOQUE HORARIO

- Desde el punto de vista legal, no existe impedimento en implementar "franjas" horarias u algún otro mecanismo de flexibilidad, siempre que cumpla con los límites establecidos en la ley: máximo 45 horas semanales (artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo), y no pudiendo la jornada diaria exceder a 10 horas (artículo 28 Código del Trabajo).
- En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo (ORD Nº2785/058, del 27.07.2007: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94860.html, señalando que en tanto se especifique el modo en que el trabajador deberá prestar servicios y de qué forma se distribuirá semanalmente se cumple perfectamente con la normativa.





LEGALIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO BLOQUE HORARIO

• Este dictamen se da precisamente ante consulta respecto del Banco BCI por la implementación de un sistema de bandas horarias el año 2007 (hace 14 años atrás), constatando la Dirección del Trabajo que "La cláusula señalada (franja horaria de 60 minutos para inicio y término de jornada), lejos de perturbar algún bien jurídico protegido por el legislador, como podría ser la certeza jurídica del trabajador o la integridad de sus remuneraciones, produce el innegable beneficio de flexibilizar la jornada de trabajo a conveniencia del trabajador, quien puede elegir dentro del margen de 60 minutos en que momento dará comienzo a su jornada diaria."





LEGALIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO BLOQUE HORARIO

- Ahora bien, lo que este sindicato propone, si bien va en el sentido de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la Compañía, es mucho más sencillo que una franja horaria: Agregar un nuevo bloque horario, de ingreso y salida.
- Este proyecto, de fácil implementación, nace de las inquietudes de nuestros socios y socias, e incrementaría en una enorme medida la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras de la empresa.





IMPLEMENTACIÓN DE FRANJAS HORARIAS EN CHILE Y EL MUNDO

• Recientemente (julio 2020), un estudio de Asesoría Técnica Parlamentaria, disponible en la Biblioteca del Congreso Nacional, denominado "Flexibilidad horaria diaria en la legislación comparada: Alemania, Bélgica, Finlandia, Reino Unido y Brasil" (https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29042/2/Flexibilidad_horaria_Experiencia_comparada_2020.pdf) determinó que en todos esos países existe flexibilidad horaria en un amplio porcentaje de los trabajos, ya sea por iniciativa exclusivamente legislativa o en parte contractual. De hecho, en su implementación en Reino Unido, Bélgica y Finlandia se exige que el trabajador defina rangos de horas fijas (horas presenciales) y el rango variable (determinación de hora de llegada, salida y descanso), siempre respetando las horas máximas diarias y semanales. Por otro lado, en Alemania la flexibilidad de horario de ingreso y de salida "se encuentra dispuesta en diversas disposiciones legales y esencialmente en convenios colectivos o en los contratos individuales, y en subsidio de estos, en las reglas establecidas por los comités de empresas."





IMPLEMENTACIÓN DE FRANJAS HORARIAS EN CHILE Y EL MUNDO

• En el plano internacional, varias de las mayores empresas del mundo han implementado la flexibilidad horaria como herramienta: Dell, Colgate Palmolive, Dropbox y Upwork, entre otras (fuente: https://eldefinido.cl/actualidad/mundo/7041/La-vida-no-es-solo-trabajo-Asi-funciona-el-horario-flexible-en-estas-exitosas-empresas/). Por el lado chileno, tenemos a BCI, la Asociación Chilena de Seguridad y el Consejo de Defensa del Estado, entre muchas otras entidades privadas y públicas.





ARGUMENTOS DE CIERRE

Actualmente, lo estricto de los horarios de ingreso disminuye la calidad de vida de colaboradores y colaboradoras de Finning, y la implementación, en parte forzada por la pandemia, del teletrabajo, nos ha permitido caer en cuenta de que tal rigidez no es necesaria. Las dependencias de la empresa, y en particular del sector Santiago, lugar en que proponemos implementar el plan piloto, están en lugares alejados de los domicilios de sus trabajadores, implicando un alto tiempo de movilización, sobre todo debido a la congestión vehicular en las horas cercanas a 8:00 am y 9:00 am en el ingreso y 17:00 y 18:00 horas en la salida. Esto, a la vez, genera congestión en camarines, casilleros, casinos, duchas, etc. Esperamos la empresa tenga a bien recibir nuestra sugerencia, la cual no implicaría un gasto adicional para con la empresa, y si podría implicarle un beneficio. Por otro lado, dejamos estipulado que este nuevo turno horario, que se llenaría con voluntarios y no podrá superar el 50% de la dotación técnica, sería con movilización propia, precisamente buscando que no haya un gasto adicional para la compañía.





PROPUESTA

- Solicitamos a la compañía agregar un nuevo turno para el personal técnico de sucursal Santiago, de horario de ingreso 07:30 hrs. y horario de salida 16:15 hrs. Este turno será cubierto por voluntarios, los que en ningún caso podrán superar el 50% de la dotación técnica de tal sucursal, quienes tendrán que correr con los gastos y forma de movilización. El porcentaje máximo de la dotación está totalmente sujeto a debate, al igual que el tiempo de implementación del plan piloto, que, en principio, proponemos que sean 3 meses. Nuestro objetivo es que la Compañía se abra a la posibilidad, considere tanto los posibles beneficios como los eventuales riesgos y, de una forma honesta, nos juntemos al término del mismo a evaluar cuál fue el resultado.
- Respecto a la cobertura de los supervisores, al igual que quienes sean parte del nuevo horario piloto, firmarían un anexo de contrato, pero en el cual se establecerían turnos rotativos semanales de cumplimiento del primer o segundo horario, con flexibilidad para reemplazarse entre ellos ante eventualidad, con el objetivo de que en ningún horario el trabajo esté sin supervisión.







MUCHAS GRACIAS!!!