

# Flex Time: ideas para compatibilizar familia y trabajo



**SILVIA BAEZA**



**CECILIA CIFUENTES**

*Libertad y Desarrollo*

La compatibilidad entre trabajo y familia es un tema clave, no sólo en la realidad laboral femenina, sino también en forma creciente para padres, adultos mayores e incluso los jóvenes. Se trata de tener una vida personal compatible con el empleo y a ello tienden los países desarrollados. En ese contexto, la conectividad ha permitido que el mundo del trabajo se incorpore al del hogar, pero no ha ocurrido el fenómeno de manera inversa con la misma fuerza. Por ello, algunas empresas a nivel mundial han comenzado a incorporar autorregulación y buenas prácticas desde una perspectiva novedosa: responder a las necesidades planteadas por sus empleados de trabajar las mismas horas, pero de distinta manera.

Walmart Chile ha iniciado la implementación de un plan piloto digno de observar. Este se organiza sobre la base de requerimientos de sus colaboradores, distinguiéndose si están sujetos a jornada y si la función es de naturaleza presencial. No se trata de trabajar menos, sino de hacerlo de otra forma. El padre divorciado que tiene a su cargo a los hijos un par de días a la semana, la mujer que debe esperar que abran la sala cuna antes de partir a la oficina y un sinnúmero de otros ejemplos encuentran

una forma de compatibilizar sus trabajos con sus vidas personales.

Así, quienes solicitan este beneficio —que se otorga si es compatible con la naturaleza del trabajo y según el desempeño de quien lo pide— pueden optar por 5 modalidades. Una es la «jornada reducida»: se trabaja menos horas durante un período acordado con el empleador, lo

que tiene un impacto en la remuneración. Distinto es el «día flexible»: se trabaja el mismo número de horas pactado, pero distribuidas dentro del día en una forma alternativa a la tradicional. En la «semana flexible», en tanto, la redistribución no se produce de forma diaria, sino que dentro de una misma semana.

También están el «trabajo remoto» (en los días y horas acordados, se realiza la labor a través de medios que permiten la ausencia física del lugar de trabajo) y, finalmente, el «trabajo compartido», donde dos personas comparten una función. Esto permite que la media jornada se use también en funciones que necesitan presencia permanente, con medios de comunicación comunes para ambos trabajadores, y en aquellas en que el éxito sea consecuencia de la mutua colaboración y no de la competencia.

En suma, aun sin cambios legales, es posible iniciar un camino virtuoso, en que el mérito del trabajador y la flexibilidad del empleador permiten avanzar en una mejor calidad de vida, compatible con la productividad de la empresa. Este tipo de política evidencia que la flexibilidad no es precariedad para el trabajador, sino que un claro beneficio.

