

Oferta empleadora Derechos Digitales

La oferta empleadora tiene por objeto especificar la distribución económica equitativa de recursos, monetarios y no monetarios, al interior de la organización, para cada uno de los integrantes de su cadena de trabajo, tanto los que forman parte del equipo bajo alguna forma de contratación remunerada (contrato de trabajo u honorarios de consultoría, estable o transitoria), como aquellos que colaboran en forma voluntaria, transitoria y no remunerada con la organización. Del mismo modo, la oferta empleadora expresa en forma transparente la expectativa general de la organización respecto del compromiso e involucramiento de quienes se integran a ella en cualquier forma de relación, sin perjuicio de lo específicamente establecido en sus contratos, en caso de existir estos.

¿Qué ofrece DD a los miembros de su equipo?

Derechos Digitales es una organización sin fines de lucro de reconocida trayectoria en América Latina, que se ha alzado como un referente en la defensa y promoción de los derechos humanos con visión regional trabajando a nivel local, regional y global. Durante sus más de 12 años de existencia, ha contribuido a la formación de nuevos profesionales especializados en el activismo en el campo de los derechos digitales, a través de investigación, incidencia en políticas públicas, comunicaciones, investigación y entrenamiento en tecnologías para el ejercicio de derechos, todas habilidades y recursos que se requieren para un activismo efectivo a nivel local, regional y global.

El funcionamiento de DD depende de diversas fuentes de financiamiento de acuerdo a los proyectos que se desarrollan por la organización a lo largo del tiempo, configurando un flujo monetario variable y en constante evolución. Lo anterior determina que una administración responsable y sostenible en el tiempo de la organización requiere de una oferta de condiciones laborales compuesta por factores monetarios y no monetarios.

En relación a la oferta monetaria de la organización, ella se ve reflejada en una escala remuneracional transparente para los miembros del equipo que atiende a las funciones y responsabilidades asignadas a cada posición dentro del organigrama organizacional.

La actualización de las condiciones monetarias ofrecidas por DD en su condición de organización sin fines de lucro depende de un conjunto de factores de organización interna y de su flujo de financiamiento, no de las consideraciones de mercado ofrecidas en otros sectores para profesionales y rangos equivalentes. El otorgamiento de reajustes anuales a la escala remuneracional será decidido año a año en función de los factores antes señalados, y anunciado cada año durante el mes de enero.

La oferta no monetaria de la organización a los miembros de su equipo incluye los siguientes beneficios:¹

1. Días libres por enfermedad: se otorgará un máximo de 12 días libres al año sin necesidad de requerir licencia médica, no acumulables para periodos posteriores.
2. Compensación monetaria de días no cubiertos por licencia médica: los días de licencia médica aceptada pero cuyo pago no sea cubierto por el seguro de salud serán pagados por DD (como sucede hoy con los 3 primeros días de licencias inferiores a 11 días corridos), con el fin de completar el pago de la remuneración íntegra mensual del trabajador respectivo.
3. Días libres por interrupción del embarazo: se otorgará un máximo 15 días hábiles anuales, no acumulables para periodos posteriores.
4. Días libres por defunción de familiar directo, persona o mascota con las que vive: se otorgará un máximo de 5 días hábiles anuales, no acumulables para periodos posteriores.
5. Días libres por contraer unión civil o matrimonio: se otorgará un máximo de 3 días hábiles por contraer unión civil o matrimonio, no acumulables para periodos posteriores.
6. Días libres por parto de pareja: se otorgará un máximo de 3 días por parto de pareja, no acumulables para periodos posteriores. Este permiso es adicional al que se contemple en la normativa laboral vigente en Chile y se registrará por las mismas reglas de aquel en cuanto a su oportunidad de uso.
7. Días de compensación por viaje laboral: se otorgará 1 día libre luego de viaje internacional. En el caso de un viaje nacional, ello se hará sólo en casos calificados y previamente acordados con la jefatura. Este beneficio debe hacerse valer inmediatamente después de efectuado el viaje respectivo, y no es acumulable para periodos posteriores.
8. Día de interferiado (sándwich): se otorgará libre el día que se encuentre entre el último o primer día laboral y un día feriado establecido en el calendario oficial de Chile.
9. Día de cumpleaños: los miembros del equipo podrán teletrabajar el día de su cumpleaños.
10. Aniversario DD (13 de junio): día no laborable, pero se desarrollará una actividad de conmemoración.
11. Vacaciones anuales para miembros del equipo: se otorgarán 20 días hábiles de vacaciones anuales. En el caso de quienes se encuentren bajo la modalidad de honorarios, no tratándose de un beneficio legalmente establecido, al término del contrato respectivo no procederá indemnización alguna por este concepto.
12. Vacaciones de fiestas patrias: se otorgará libre la semana de celebración de Fiestas Patrias en Chile.

¹ Los beneficios y días festivos a que se hace referencia en esta sección están basados en la normativa y contexto chileno, país donde se encuentran las oficinas principales de la organización y cuya ley la rige. Las situaciones especiales que pudieren presentarse en el caso de miembros del equipo ubicados en otros países deberán ser planteadas y zanjadas expresamente por la Dirección Ejecutiva.

13. Vacaciones de fin de año: se otorgará libre la semana entre Navidad y Año Nuevo.
14. Compensación de días por trabajo en eventos de fin de semana: en el caso de trabajo extraordinario durante el fin de semana solicitado por parte del superior directo del miembro del equipo respectivo, o la dirección ejecutiva de la organización, y que se extienda por 4 o más horas en un día, el miembro del equipo tendrá derecho a solicitar 1 día libre de compensación.
15. Flexibilidad horaria en jornada diaria: cada miembro del equipo podrá establecer variaciones en su horario de concurrencia presencial a las oficinas de la organización, sujeto a la obligación de coordinación con su supervisor directo y los demás miembros de su área de trabajo. Existirá para aquellos que cuenten con contrato de trabajo un sistema manual de registro de horarios de ingreso y salida, que debe ser firmado diaria o a más tardar mensualmente.
16. Factibilidad de trabajo remoto en todos aquellos casos en que se coordine con los demás miembros del área de trabajo, previo acuerdo del supervisor directo, y dando cumplimiento con registro indicado en número anterior.
17. Cobertura de seguro anual de viajes para todos aquellos miembros del equipo que deban realizar 4 o más viajes internacionales al año para representar a la organización. En los demás casos, seguros específicos para cada viaje serán contratados.
18. Beneficios de educación y capacitación: se otorgará un máximo 10 días hábiles anuales para uso con tales fines, previo acuerdo con el supervisor directo y aviso al resto del equipo, no acumulables.
19. Participación en actividades de capacitación ofrecidas a la organización: se otorgará flexibilidad para ausentarse de las labores para realizar viajes que se destinen a tomar parte en actividades de capacitación en Chile o el extranjero cuya invitación se reciba por los miembros del equipo en su calidad de tales. La participación en tales actividades sólo podrá ser comprometida, previa consulta con el supervisor directo y acuerdo de la dirección ejecutiva.

¿Qué espera DD de los miembros de su equipo?

DD espera que los miembros de su equipo compartan la misión y visión de la organización. La flexibilidad proporcionada por las condiciones laborales ofrecidas por la organización determina que la expectativa es que los miembros del equipo respondan a ella con responsabilidad, compromiso y pasión por las tareas que les toca desarrollar en la posición que ocupan.

Lo anterior se materializa en la expectativa de que los miembros del equipo:

- Cumplan con sus tareas en tiempo y forma, informando oportunamente a los demás miembros del equipo, y en particular a su supervisor directo, cualquier dificultad en dicho cumplimiento.
- Se relacionen con los demás miembros de la organización con pleno respeto de los derechos humanos, cualquiera sea su jerarquía o forma de vinculación con la organización, y en particular a no incurrir en ninguna forma de discriminación en razón de género o identidad de género, orientación sexual,

edad, apariencia física, tamaño corporal, etnia, religión, capacidades, u otros factores que impliquen el menoscabo de la dignidad humana.

- Sean proactivos y propositivos en el desarrollo de nuevos proyectos y áreas de desarrollo compatibles con la misión de la organización, incluyendo en lo anterior la exploración de formas de financiamiento de los mismos.
- Desarrollen interacción presencial y remota con los demás miembros del equipo o colaboradores, según la naturaleza de sus tareas lo requiera.

¿Qué ofrece DD a sus colaboradores?

La organización ha tenido desde sus inicios la fortuna de contar con profesionales y estudiantes de diversas nacionalidades y especialidades interesados en colaborar con su trabajo y misión.

A lo largo del tiempo esa colaboración ha tomado diversas formas al interior de cada una de las áreas de trabajo de la organización que pueden resumirse en las siguientes:

- **Pasantías de área.** Tienen una duración de entre 3 y 4 meses. Se determinan por llamado público en un número de ocasiones determinadas por cada área para cada año. Reciben una pequeña compensación monetaria por un monto fijo para cubrir costos de transporte.
- **Pasantías de programas específicos.** Se trata de programas creados por financistas que establecen a DD como organización receptora de los pasantes. Los llamados se efectúan públicamente a través de los diversos canales de comunicación que mantiene la organización. Tienen una compensación económica determinada por el financista del programa respectivo.
- **Pasantías extraordinarias.** DD recibe con entusiasmo las comunicaciones de profesionales y estudiantes de diversas nacionalidades y especialidades para acompañarnos en nuestras oficinas y colaborar con su trabajo a través de proyectos de la organización o investigaciones independientes. En estos casos los interesados deben comunicarse directamente con la organización para informar los plazos y objetivos de la colaboración propuestos, los cuales de acuerdo a su naturaleza son evaluados por el área de la organización pertinente a la propuesta. Las solicitudes de esta naturaleza son recibidas en info@derechosdigitales.org Esta forma de colaboración no tiene asociada ninguna forma de compensación económica, pero los colaboradores pueden hacer uso de las instalaciones físicas de la organización durante el período de colaboración, y beneficiarse del contacto diario con el equipo y su quehacer.

¿Qué espera DD de sus colaboradores?

DD espera que sus colaboradores compartan la misión y visión de la organización. Aunque se trate de una función no remunerada, el comportamiento de los colaboradores debe ser acorde a las responsabilidades por el trabajo que hayan comprometido a la organización, en calidad, tiempo y forma.

Lo anterior se materializa en la expectativa de que los colaboradores:

- Cumplan con sus tareas voluntariamente comprometidas en tiempo y forma, informando oportunamente a los demás miembros del equipo y en particular a su supervisor directo cualquier dificultad en dicho cumplimiento.
- Se relacionen con los demás miembros de la organización con pleno respeto de los derechos humanos, cualquiera sea su jerarquía o forma de vinculación con la organización, y en particular a no incurrir en ninguna forma de discriminación en razón de género o identidad de género, orientación sexual, edad, apariencia física, tamaño corporal, etnia, religión, capacidades, u otros factores que impliquen el menoscabo de la dignidad humana.
- Desarrollen interacción presencial y remota con los demás miembros del equipo según la naturaleza de sus tareas lo requiera.
- Construyan vínculos de largo plazo con la organización y sus miembros, que contribuya a la formación de redes de trabajo, que se extiendan una vez concluida la respectiva pasantía.