



**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL A 39 HORAS SEMANALES DE MANERA GRADUAL Y FLEXIBLE EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y SUS EMPLEADORES, PROHIBIENDO LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE HORAS EXTRAS DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO DE FORMA PROGRESIVA.**

**ANTECEDENTES**

El día 20 de abril de 2022, una empresa privada ligada al ámbito financiero con presencia en gran parte de nuestro país, realizó el anuncio de que su jornada laboral se reduciría a 39 horas semanales, con el objetivo de que sus trabajadores y trabajadoras tuvieran mayores posibilidades de desempeñar actividades enriquecedoras en favor de su calidad de vida más allá de la vida laboral.

Es importante destacar que empresas ligadas a este rubro en las áreas de atención al cliente más de la mitad de los trabajadores son mujeres y en área financiera representan a cerca de un tercio de los empleados.

A nivel regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que producto de la pandemia de COVID-19 la participación femenina en el mercado laboral ha sufrido un retroceso de al menos diez años. Esta situación contribuye a la precarización de los ingresos de los hogares, especialmente aquellos hogares que son liderados por mujeres, aumentando los riesgos de caer en una situación de pobreza.

En el caso del mercado laboral en Chile, se han presentado altas tasas de inestabilidad, lo cual se traduce en la pérdida de miles de puestos de trabajo, la precarización de las condiciones laborales y el aumento del trabajo informal.

La inestabilidad del mercado laboral nacional, no se ha percibido de manera homogénea, al contrario, ha tenido una profunda desigualdad, donde las mujeres y los trabajadores jóvenes son los más afectados. El Instituto Nacional de Estadísticas (2021) señala que la pandemia del coronavirus ha traído consigo una crisis económica que ha producido impactos significativos respecto a la fuerza de trabajo, generando una caída en la participación y ocupación laboral tanto de los hombres como de las mujeres, pero que éstas últimas han tenido mayores impactos principalmente debido a que los puestos de trabajo de las ramas “feminizadas” son los más afectados durante esta crisis y a su





vez, se prevé una tasa de recuperación más lenta en comparación con sus pares masculinos.

Además de lo expuesto anteriormente, el mercado laboral chileno presenta barreras históricas para que las mujeres puedan integrarse de manera equitativa en comparación con sus pares masculinos. Las mujeres se ven expuestas a una doble jornada laboral donde deben realizar labores asociadas a tareas domésticas y de cuidado.

El Estudio Longitudinal Empleo COVID-19 del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales evidenció que cerca de un 40% de los hombres empleó cero horas semanales para realizar labores domésticas y en el caso de labores de cuidado de niños, un 57% utilizó cero horas semanales, por lo que las mujeres debieron emplear nueve horas más que los hombres para este tipo de tareas.

Adicionalmente, la jornada laboral en Chile es una de las más extensas de los países pertenecientes a la OCDE, alcanzando las 45 horas semanales en los trabajos de tiempo completo, sumado a lo anterior, los tiempos de traslado fluctúan entre los 55 a 120 minutos diarios en ciudades como Santiago o capitales regionales.

En comparación con sus pares masculinos, las mujeres tienden a buscar empleos cercanos a sus domicilios para poder hacer frente a las largas jornadas laborales y tener menores tiempos de movilidad, situación que coarta sus capacidades de negociación para mejorar sus condiciones laborales, debido a que el enfoque está puesto en lograr llegar antes al hogar a cumplir una segunda jornada laboral enfocada en el hogar y los cuidados.

Todos estos factores desfavorecen la capacidad de las mujeres de insertarse al mercado laboral, es por ello que es necesario empezar a considerar esta situación una problemática de género y desarrollo.

Por lo cual, para avanzar en equidad, es necesario generar condiciones para que las mujeres tengan mayor participación laboral en empleos que entreguen condiciones óptimas en el desarrollo de su trayectoria personal. Adicionalmente, si queremos vivir en un país más productivo que favorezca que tanto hombres como mujeres se desempeñen de manera más igualitaria dentro del mercado laboral, es necesario avanzar en jornadas más cortas y generar una cultura de la coparentalidad.

Por estas razones, proponemos las modificaciones correspondientes al capítulo





IV del Título I del Libro I del código del trabajo, para modificar la duración de la jornada laboral.

## **PROYECTO DE LEY**

### **Artículo único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones en el capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo**

1.- Al artículo 22, inciso primero:

Sustitúyese la palabra “cuarenta y cinco” por “Treinta y nueve”

2. Al artículo 22, inciso primero:

Agrégase al final del inciso primero, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, las siguientes oraciones:

“Se exceptúan de lo dispuesto en este inciso aquellos trabajadores que se desempeñan bajo la jornada señalada en el artículo 39, así como también aquellos cuya jornada se distribuye en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizados por la Dirección del Trabajo. De la misma forma, aquellos contratos especiales que tengan señalada una duración o distribución de la jornada ordinaria diversa de lo dispuesto en este párrafo se regirán por las normas de dichos estatutos especiales.”.

3. Al artículo 32:

Agrégase al final del inciso primero, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, las siguientes oraciones:

“Se exceptúa lo descrito en el inciso aquellos trabajadores que pertenezcan en el sector público, en dichos casos, no se podrán pactar horas extra.”

4. Al artículo 40 bis:





Sustitúyase por el siguiente:

“Artículo 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo de hasta treinta horas.”.

**Artículo transitorio:** Las modificaciones que se establezcan dentro de la presente ley, comenzarán a aplicarse a los doce meses desde la entrada en vigencia de la ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto a través del inciso anterior, aquellas empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento en el último año calendario a la fecha de vigencia de esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual al inicio de doce meses desde la vigencia de la ley, comenzando en cuarenta y tres horas semanales, y posteriormente disminuyendo una hora por año, hasta treinta y nueve horas semanales. Según lo descrito anteriormente, se utilizarán criterios homologables dentro del sector público en favor de la eliminación de las horas extras de manera progresiva.

Estas modificaciones no podrán ir en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras, por este motivo no pueden existir disminuciones en sus remuneraciones actuales efecto de la modificación de la duración de la jornada laboral.



**JORGE DURÁN ESPINOZA**

**H. DIPUTADO DE LA REPÚBLICA**





FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. JORGE DURÁN E.

FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. FRANK SAUERBAUM M.

FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. ENRIQUE LEE F.

FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. EDUARDO DURÁN S.

FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. GASPAR RIVAS S.

FIRMA DIGITALMENTE  
H.D. RUBEN OYARZO F.

