

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL
TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

Honorable Cámara:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en único trámite reglamentario, acerca del proyecto de ley, en tercer trámite constitucional, que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”, iniciado en moción de la Diputada señora **Cariola**, doña Karol, de la ex Diputada señora **Vallejo**, doña Camila, y de los ex Diputados señores **Aguiló**, don Sergio; **Carmona**, don Lautaro; **Gutierrez**, don Hugo; **Nuñez**, don Daniel y **Teillier**, don Guillermo, que ha sido calificado con “**suma urgencia**”, contenido en el Boletín N° 11.179-13-3.

Durante el estudio de las modificaciones introducidas por H.Senado, la Comisión contó con la asistencia de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; del señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccardo Bosoni**; del señor **Christian Melis Valencia**, asesor del Ministerio del Trabajo, y del señor **Francisco del Río Correa**, en su calidad de asesor en la discusión realizada en el Senado.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

El 8 de marzo de 2017, la Diputada señora **Cariola**, doña Karol, la ex Diputada señora **Vallejo**, doña Camila, y los ex Diputados señores **Aguiló**, don Sergio; **Carmona**, don Lautaro; **Gutierrez**, don Hugo; **Nuñez**, don Daniel y **Teillier**, don Guillermo, propusieron a esta Cámara, para su discusión y aprobación, el proyecto de ley en informe.

Vuestra Comisión, en su primer informe reglamentario, de fecha 3 de septiembre de 2019, recomendó a la Sala la aprobación de su texto. En sesión de fecha 25 de octubre del mismo año, ésta lo aprobó en general y lo devolvió a la Comisión con indicaciones para que se emitiera un segundo informe el que fue evacuado el 4 de noviembre. Dicho texto recogía un conjunto de modificaciones a la propuesta original de la moción, el cual fue aprobado por la Sala en su sesión de fecha 7 de noviembre del citado año 2019 y comunicado, con igual fecha al H. Senado.

Dicha Corporación, después de un extenso estudio, comunicó con fecha 21 de marzo de 2023, su aprobación a dicho proyecto, con modificaciones.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 120 del Reglamento de la Corporación, y habiéndole sido enviadas dichas



Firmado electrónicamente

<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: 915A03C06E0DA902

modificaciones para su estudio, a esta Comisión le corresponde pronunciarse sobre el alcance de ellas y, si lo estimare conveniente, recomendar la aprobación o rechazo de las enmiendas propuestas.

Para cumplir tal propósito, la Comisión recibió en sesiones de fecha 4 y 5 de abril en curso a la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; al señor Subsecretario del Trabajo, don **Giorgio Boccardo Bosoni**; al señor **Christian Melis Valencia**, asesor del Ministerio del Trabajo, y al señor **Francisco del Río Correa**, en su calidad de asesor en la discusión realizada en el Senado.

II.- ALCANCE DE LAS ENMIENDAS PROPUESTAS POR EL H. SENADO Y RECOMENDACION DE VUESTRA COMISION

La Comisión, teniendo presente el exiguo tiempo disponible para un acabado estudio de las modificaciones introducidas por la Cámara Revisora, y después de tener presente una acuciosa presentación del Ejecutivo, dividió el análisis de dichas modificaciones en los siguientes acápite para su informe, todos ellos referidos al proyecto despachado por esta Cámara.

Asimismo, en forma previa y a fin de dar coherencia a la lectura del texto aprobado por el H. Senado, es necesario recordar que los contenidos del proyecto aprobado en la Cámara de Diputados se referían solamente a las siguientes materias:

- Rebaja de la jornada semanal de 45 a 40 horas mediante el reemplazo del respectivo guarismo en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo;

- Norma relativa a los trabajadores excluidos del cumplimiento de jornada, estableciendo que sería la Dirección del Trabajo la que debería calificar caso a caso la concurrencia de los requisitos en esta materia;

- Norma general que permitía promediar la jornada semanal en períodos bimensuales o trimestrales a las empresas señaladas en el inciso primero del artículo 38 sujetas a jornadas excepcionales, a jornadas bisemanales, jornadas especiales para el personal del transporte, el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas, o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo (esta norma, como se observa, es meramente transaccional y fue aprobada en las postrimerías de la discusión en Sala de la Cámara de Diputados; no se encuentra complementada por ninguna otra norma de aplicación, de límites mínimos y máximos de jornada para calcular promedios, a la vez que incurre en varios errores manifiestos, como bimensualizar o trimestralizar jornadas bisemanales, o bien extender esta medida a trabajadores por obra o faena, que pertenecen a otra categoría de análisis, como lo es la duración del contrato de trabajo).

Finalmente, la norma original contenía un artículo transitorio que establecía la vigencia de la ley en un año contado desde su publicación,

pero que, tratándose de empresas cuyos ingresos anuales no excedieran las 75.000 unidades de fomento en el año calendario en que se publique esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual, a razón de una hora por año, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año.

CONTENIDOS APROBADOS EN EL SENADO.- Los contenidos del proyecto aprobado por unanimidad en segundo trámite constitucional, según lo expuesto por la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, se construyeron a partir de un grupo importante de indicaciones del Ejecutivo relativas a: formas de implementación de la rebaja de jornada en diversos sectores productivos, y un esquema de gradualidad en su implementación; asimismo, se construyó el articulado resultante, con un conjunto de propuestas también sectoriales por parte de los senadores de oposición, en conjunto con una propuesta de normas de aplicación general en la distribución futura de la jornada ordinaria.

CAPÍTULO 1. NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL.

1.1. Promediación de la Jornada Ordinaria (N° 1 letra a) y 2). Junto a la distribución semanal de la jornada ordinaria, se establece la posibilidad de promediar su cómputo en lapsos o ciclos de 4 semanas con los siguientes límites y características:

- a) Límite semanal de 45 horas ordinarias;
- b) Límite semanal total (HE + HO) de 52 horas;
- c) El empleador debe entregar una semana antes la planificación para el ciclo siguiente, o bien, acordar previamente un conjunto de alternativas que se utilizarán, debiendo avisar al trabajador con anticipación de una semana cuál de ellas se utilizará en el ciclo siguiente.
- d) El límite de 52 horas no se puede desarrollar en más de dos semanas seguidas dentro del ciclo;
- e) Las horas extraordinarias mantienen su régimen general;
- f) El sistema es de pacto individual, pero el trabajador afiliado a un sindicato deberá ser representado por éste;
- g) Con todo, el empleador podrá pactar con sindicatos límites superiores a 45 horas ordinarias semanales, hasta 52 horas ordinarias.

1.2. Trabajadores Excluidos de la Obligación de Control de Jornada (N°1 letra b). La norma aprobada mantiene sentido original de este sistema, por el cual la exención de control obligatorio está dada por la naturaleza de las funciones, y, por tratarse de un contrato de trabajo o un anexo al mismo, depende de la voluntad de las partes. En suma, se mantienen excluidos del control de jornada los gerentes, administradores, apoderados con

facultades de administración y personal que labora sin sujeción a fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las funciones acordadas en el contrato.

1.3. Recargo de Horas Extraordinarias (N°10). El proyecto propone que los recargos de horas extraordinarias (50%), puedan ser canjeados por días libres durante el año, de tal forma que en lugar de recargar el valor de la hora en un 50% de su valor, éstas puedan ser canjeadas por 1,5 horas libres, con un tope de 5 días al año.

1.4. Franjas Horarias (N°7). Se propone asimismo, que los trabajadores con responsabilidad de cuidado de menores de 12 años, puedan disponer de hasta dos horas al inicio de la jornada diaria para adelantar o atrasar en 1 hora el ingreso al trabajo. El empleador puede negarse a acordar esto por razones fundadas, como el hecho de que las funciones de que se trate sean labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

1.5. Trabajadores del Turismo (N°13 letra a). Se propone que en el caso de los trabajadores del turismo que hayan pactado un régimen anual de descanso dominical, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.

1.6. Jornadas Excepcionales (N°13 letra c). En el caso de las jornadas excepcionales, la norma prevé que se puedan autorizar sistemas que impliquen turnos de hasta 42 horas semanales promedio en el ciclo respectivo, en tanto los excesos anuales sobre 40 horas puedan ser compensados en días libres o pagos, según acuerden las partes. Adicionalmente, se fijó un plazo de 30 días hábiles para la autorización de este tipo de jornadas por parte de la Dirección del Trabajo.

1.7. Jornadas de Faenas Continuas en Turnos Rotativos (N°13 letra e). Dado que este tipo de jornadas, consideradas en el artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, presenta varias similitudes con las anteriores, se propone aplicarles el mismo régimen de compensaciones señalado en el punto anterior para los excesos de jornada en el año, que superen las 40 horas y lleguen hasta las 42 horas semanales ordinarias.

1.8. Interrupción para Colación (Art. 6 transitorio). En este punto y atendiendo la lógica de que quien ha imputado la colación a la jornada diaria ya ha rebajado de alguna forma la jornada efectiva de trabajo, se propone, a través de un artículo transitorio, que el acuerdo individual de imputación de la colación a la jornada de trabajo deba ser nuevamente acordada al momento de ajustar la jornada a la rebaja que establece el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. En caso de que dicha imputación haya sido acordada mediante instrumento colectivo, no formará parte del piso

en la siguiente negociación y tampoco formará parte de los contratos individuales en caso de no llegarse a acuerdo en dicho proceso.

1.9. Jornada Parcial (N°14). La jornada parcial, que siempre se ha computado como los 2/3 de la jornada ordinaria completa, debió haberse reducido a casi 27 horas; sin embargo, la propuesta aprobada consiste en mantenerla en 30 horas nominales, desanclándola de la jornada ordinaria.

1.10. Distribución Semanal (N°8). Se modifica el artículo 28 en orden a ampliar el rango de días para la distribución de la jornada semanal a 4 días; es decir, que la distribución de la jornada de 40 horas podrá hacerse en no menos de 4 ni más de 6 días.

1.11. Medidas Pro PYME (Art.2°; Art.3°). Se establecen dos medidas adicionales en favor de las pequeñas y medianas empresas que consisten en lo siguiente:

- La Dirección del Trabajo desarrollará programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de estas empresas, a fin de prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso se otorgará un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores.

- Se establecen máximos diferenciados de reembolso para pequeñas y medianas empresas en el valor hora de las acciones de capacitación.

- Se desarrollarán acciones de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, debiendo considerar, entre otros, programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad en estas empresas.

1.12. Gradualidad (Art.1° Transitorio). Finalmente, la propuesta del proyecto sobre la aplicación gradual de la rebaja de jornada a fin de permitir que las empresas puedan ajustar sus costos y su productividad, se aborda de la siguiente manera:

- La ley tiene una vigencia diferida de 1 año contado desde la publicación en el Diario Oficial.

- Las rebajas de jornada a que haya lugar, deben efectuarse a razón de 1 hora al cabo del primer año de la publicación; 2 horas al tercer año de su publicación; y 2 horas al cabo del quinto año de su publicación (44-42-40).

- Varias de las normas que cambian las formas de cálculo de la jornada mensual (Ej.: transporte) tienen una vigencia directa al quinto año desde la publicación de la ley.

• La posibilidad de distribuir la jornada en 4 días tiene una vigencia al quinto año, salvo que las partes adelanten la vigencia de la jornada de 40 horas, caso en el que dicha distribución también podrá utilizarse en forma anticipada.

CAPÍTULO 2. SECTORES PRODUCTIVOS CONSIDERADOS EN LA REBAJA DE JORNADA Y LA FORMA DE OPERAR LA REBAJA DE JORNADA ORDINARIA.

2.1. Personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana (N°3). Se cambia la mensualización nominal de 180 horas por un cálculo de 40 horas semanales sobre promedio mensual.

2.2. Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (N°4 letras a) y b). El texto aprobado se refiere a dos materias diversas en este caso. Por una parte, se innova en materia de jornada de trabajo y se establecen dos alternativas de distribución que pueden pactar las partes: la primera consiste en calcular la jornada en promedio semanal de 40 horas en cómputo mensual; y la segunda, consiste en mantener la jornada de 180 horas mensuales distribuidas en 21 días, pero otorgando hasta 6 días de descanso anual para compensar los excesos anuales sobre 40 horas.

En otra materia, se clarifica el denominador para el cálculo del valor de la hora de los tiempos de espera, estableciéndose que se debe calcular sobre la jornada respectiva y no sobre las horas de espera (hasta 88).

2.3. Personal a Bordo de Ferrocarriles (N°5 letras a) y b). Se establece que la jornada de 180 horas mensuales se debe calcular sobre la base de un promedio mensual de 40 horas semanales; asimismo, se establece que los tiempos de espera se deben calcular sobre la jornada respectiva y no sobre las horas de espera (hasta 88).

2.4. Personal Chofer o Auxiliar de los Servicios de Transporte Rural Colectivo de Pasajeros (N°6). Se cambia el cómputo de 180 horas mensuales por cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual.

2.5. Trabajadores de Hoteles o Clubes (N°12). Se elimina la norma por la cual podría prestar servicios por hasta 60 horas semanales en tanto el movimiento diario fuera notoriamente escaso. Su jornada se reduce gradualmente a 40 horas, pero se adscriben al sistema de pactar turnos cortados o jornada interrumpida que se contiene en el artículo 34 bis para el sector turístico.

2.6. Trabajadores agrícolas Permanentes (N°15). Dado que este tipo de trabajadores tiene su jornada anualizada, el promedio actual de jornada diaria en cómputo anual, de 7,5 horas, se reduce a 6,9 horas diarias, en cómputo anual.

2.7. Personal Embarcado (N°16 y 17). Atendido que estos trabajadores tienen una jornada de 56 horas semanales, en la que el exceso

sobre 45 se debe pagar con el recargo de un 50%, lo que se modifica es el número de horas que se deben pagar con dicho recargo, aumentándose al exceso sobre 40 horas. A la vez, se mantiene la continuidad operacional cuando la nave está fondeada en puerto, señalándose que la jornada se calculará proporcionalmente a los días que se encuentre detenida en el puerto.

2.8. Trabajadores de Casa Particular que no Vivan en la Casa del Empleador (N°18). Su jornada baja a 40 horas semanales, en forma gradual, pero si dicha jornada es inferior a 30 hora semanales, se pueden pactar con su empleador un conjunto de 12 horas adicionales en la semana las que deben ser pagadas con recargo de 50%.

2.9. Trabajadores de Casa Particular que Vivan en la Casa del Empleador (N°19). Dado que su jornada se define por los descansos en el hogar y no por horas de trabajo, se establece un sistema compensatorio de los excesos posibles sobre 40 horas semanales, por los que tendrán derecho a dos días remunerados de libre disposición en cada mes calendario. Estos días libres podrán, de común acuerdo, acumularse dentro de un periodo de tres meses.

2.10. Tripulantes de Vuelo y de Cabina (N°20). Se modifica la jornada de los pilotos y tripulantes en tierra, cambiándose las 180 horas ordinarias mensuales, por un promedio semanal de 40 horas de cómputo mensual.

2.11. Trabajadores de a Distancia y Teletrabajo (N°21). Tratándose de trabajadores a distancia o de teletrabajo que acuerden con su empleador la exención de límites de jornada, este acuerdo deberá regirse por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

2.12. Trabajadores Independientes de Plataformas Digitales (N°22). Como sabemos, estos trabajadores tienen derecho a percibir un honorario que no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento, y para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas; ahora bien, dicho denominador se cambia en este proyecto por 172 horas, que corresponde exactamente a 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.

CAPÍTULO 3. OTRAS DISPOSICIONES

A través de diversas disposiciones complementarias, se modifica el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

- El Director del Trabajo, deberá emitir y publicar en el Diario Oficial, una Resolución que establezca y regule las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo el que será uniforme para una misma actividad. Asimismo, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización (N°11).

- La orden de Servicio #5 que contiene los requisitos para las solicitudes de Sistemas Excepcionales de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos, se transformará en un Reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (N°13 letra d).

- La adecuación de la jornada laboral diaria, a 40 horas, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada. (Art. 3° transitorio).

- Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. (Art. 4° transitorio).

III.- RECOMENDACIÓN O PROPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Al respecto, de manera unánime, la Comisión manifestó su aprobación a las modificaciones propuestas por el Senado y acordó de la misma forma recomendar a la Sala de la Corporación prestar su aprobación al proyecto, cuyo texto es el siguiente:

(A favor votaron las diputadas señoras **Cariola**, doña Karol -en reemplazo del diputado señor Cuello-; **Orsini**, doña Maite y **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Duran**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Santana**, don Juan; **Ulloa**, don Héctor y **Undurraga**, don Alberto).

Artículo único

Ha pasado a ser artículo 1°, modificado como sigue:

Número 1

Letra a)

La ha reemplazado por la siguiente:

“a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

“Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.”.

Letra b)

La ha sustituido por la siguiente:

“b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”.

o o o o

Ha incorporado la siguiente letra c), nueva:

“c) Suprímese el inciso cuarto.”.

o o o o

Ha contemplado los siguientes números nuevos:

“2.- Agrégase, a continuación del artículo 22, el siguiente artículo 22 bis, nuevo:

“Artículo 22 bis.- Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior, pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, la jornada no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo,

calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, siendo aplicables los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.”.

3.- Reemplázase, en el inciso primero del artículo 23, la expresión “artículo anterior” por “artículo 22”.

4.- Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 25, la locución “ciento ochenta horas mensuales”, por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

5.- Modifícase el inciso primero del artículo 25 bis de la siguiente manera:

a) Sustitúyese la frase “ciento ochenta horas mensuales”, por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días”.

b) Agrégase, a continuación de la expresión “mínimos mensuales”, la siguiente frase: “, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva”.

6.- En el artículo 25 ter:

a) Reemplázase, en el número 1, la expresión “ciento ochenta horas mensuales”, por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

b) Agrégase, en el número 5, a continuación de la expresión “mínimo mensual”, la siguiente frase: “, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva”.

c) Reemplázase, en el número 6, la frase “inciso penúltimo del artículo 38” por “inciso séptimo del artículo 38”.

7.- Reemplázase, en el inciso primero del artículo 26 bis, la expresión “ciento ochenta horas mensuales”, por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

8.- Sustitúyese el artículo 27 por el siguiente:

“Artículo 27.- Las madres y padres trabajadores de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así también el horario de salida al final de la jornada.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña, no pudiendo éste negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.”.”.

o o o o

Número 2

Ha pasado a ser número 9, reemplazado por el siguiente:

“9.- En el artículo 28:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la expresión “cinco días” por “cuatro días”.

b) Reemplázase en el inciso segundo y final la frase “inciso final del artículo 38” por “inciso séptimo del artículo 38”.”.

o o o o

Ha incorporado los siguientes números nuevos:

“10.- Agrégase, en el inciso primero del artículo 31, la siguiente oración final: “En el caso de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.”.

11.- Intercálase en el artículo 32, a continuación del inciso tercero, el siguiente nuevo, pasando el actual inciso cuarto a ser inciso quinto:

“Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser tomados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si el trabajador no los solicita en la oportunidad indicada

corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 de este Código.”.

12.- Sustitúyese el artículo 33 por el siguiente:

“Artículo 33.- El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, encontrándose obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que deberá publicarse en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.”.

13.- En el artículo 34 bis:

a) Intercálase en el inciso primero, a continuación de la expresión “de restaurantes”, la siguiente locución: “, hoteles o clubes”.

b) Sustitúyese, en el inciso segundo, la frase “cuarenta y cinco horas semanales” por “cuarenta horas semanales”.

14.- En el artículo 38:

a) Intercálase en el inciso quinto, a continuación de la frase “no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva.”, la siguiente oración: “Con todo, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.”.

b) En el inciso séptimo:

i) Intercálase, a continuación de la locución “resolución fundada”, la frase “que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud”.

ii) Sustitúyese la locución “higiene y seguridad” por “seguridad y salud en el trabajo”.

c) Intercálase el siguiente inciso octavo, nuevo, pasando el actual a ser inciso noveno:

“Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 de este Código.”.

d) Agrégase el siguiente inciso décimo, nuevo:

“Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.”.

e) Incorpórase el siguiente inciso undécimo y final, nuevo:

“Iguales compensaciones a las señaladas en el inciso octavo, podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.”.

15.- Sustitúyese, en el artículo 40 bis, la frase “dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22”, por la siguiente: “treinta horas semanales”.

16.- Reemplázase, en el inciso segundo del artículo 88, la frase “ocho horas diarias”, por la siguiente: “seis horas y cuarenta minutos diarios”.

17.- Suprímese, en el inciso final del artículo 106, la expresión “y cinco”.

18.- En el artículo 109:

a) Agrégase, a continuación de la expresión “cuarenta y ocho horas”, la siguiente frase final: “, la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto”.

b) Incorpórase el siguiente inciso segundo:

“Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.”.

19.- En el inciso primero del artículo 149:

a) Suprímese, en la letra a), la expresión “y cinco”.

b) Reemplázase la letra d) por la siguiente:

“d) Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.”.

20.- Agrégase, en el inciso segundo del artículo 150, la siguiente letra d):

“d) Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados y les permitirán ausentarse de sus labores, no pudiendo compensarse en dinero. Estos días libres podrán, de común acuerdo, acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.”.

21.- En el artículo 152 ter D:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la frase “ciento ochenta horas ordinarias”, por la siguiente: “cuarenta horas promedio semanal”.

b) Elimínase, en el inciso final, la expresión “y cinco”.

22.- Sustitúyese, en el inciso cuarto del artículo 152 quáter J, la frase “de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto”, por la siguiente: “en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo”.

23.- Reemplázase, en el inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, la locución “180 horas” por “ciento setenta y dos horas”.

24.- Derógase el artículo 375.”.

o o o o

Ha incorporado los siguientes artículos nuevos:

“Artículo 2°.- Agrégase en el artículo 15 de la ley N° 21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo, el siguiente inciso segundo:

“La Dirección del Trabajo desarrollará, entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de estas empresas, tendientes a prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso se otorgará un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores. La Dirección del Trabajo deberá constatar que la empresa haya corregido la conducta infractora y, en caso de que esto no ocurra, aplicará las multas correspondientes, no resultando aplicable lo dispuesto en el artículo 506 ter del Código del Trabajo.”.

Artículo 3°.- Modifícase la ley N° 19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, de la siguiente manera:

a) Agrégase, en el inciso tercero del artículo 36, la siguiente oración final: “En dicha determinación deberá establecer valores máximos diferenciados para empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.”.

b) Sustitúyese la letra g) del artículo 46 por la siguiente:

“g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, debiendo considerar, entre otros, programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad en estas empresas.”.

c) En el artículo 83:

i) Reemplázase, en la letra j), la expresión final “, y” por un punto y coma.

ii) Intercálase, a continuación de la letra j), la siguiente letra k, nueva, pasando la actual a ser letra l):

“k) Desarrollar líneas programáticas de capacitación destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, con el objetivo de aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores, y”.

• • • •

Ha incorporado el siguiente epígrafe, nuevo:

“Disposiciones transitorias”

• • • •

Artículo transitorio

Lo ha reemplazado por los siguientes:

“Artículo primero.- Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

Las modificaciones al Código del Trabajo contenidas en el artículo 1°, referidas al inciso segundo del artículo 22, exclusiones de la limitación de jornada; al inciso primero del artículo 25 bis y al número 5 del artículo 25 ter, denominador de jornada; al artículo 27, bandas horarias de madres y padres trabajadores; al inciso cuarto del artículo 32, horas extraordinarias compensadas con descanso; al artículo 33, registro de asistencia; al inciso primero del artículo 34 bis, interrupción jornada diaria hoteles y restaurantes; a los incisos quinto y séptimo del artículo 38, acumulación de domingos, plazo resolución Director del Trabajo y condiciones de seguridad y salud en el trabajo; al 40 bis, jornada parcial 30 horas; al inciso primero del artículo 109, cálculo jornada puerto; a la letra d) del artículo 149, horas extras jornada parcial trabajadoras de casa particular; a la letra d) del artículo 150, dos días descanso adicional trabajadoras de casa particular puertas adentro; al inciso cuarto del artículo 152 quáter J, teletrabajo y exclusión de jornada, y a la derogación del artículo 375, pacto condiciones especiales; la modificación contenida en el artículo 2°, desarrollo por la Dirección del Trabajo de programas de cumplimiento asistido, y la modificación contenida en el artículo 3°, acciones y medidas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, todas de la presente ley, comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen:

1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1°, en cuanto al inciso primero del artículo 22, jornada 40 horas; en el artículo 22 bis, jornadas mensualizadas; en el inciso primero del artículo 31, horas extras mensualizadas; en el inciso segundo del artículo 34 bis, base de cálculo interrupción jornada diaria; en el inciso quinto del artículo 106, base de cálculo horas extras gente de mar; en el inciso segundo del artículo 109, base de cálculo horas extras en puerto; en la letra a) del artículo 149, rebaja a 40 horas jornada trabajadoras de casa particular puertas afuera; y en el inciso final del artículo 152 ter D, rebaja a 40 horas jornada en tierra tripulantes, se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial. En el caso del artículo 1°, en cuanto al inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, denominador base de cálculo honorarios trabajadores de plataformas independientes, se reducirá a 176 horas al primer año; 174 horas al tercer año y 172 horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

2. La regulación relativa a jornada contenida en el artículo 1°, en cuanto al inciso primero del artículo 25, rebaja jornada 40 horas promedio mensual choferes y auxiliares interurbanos; al inciso primero del artículo 25 bis, rebaja jornada 40 horas promedio mensual o alternativa choferes de vehículos de carga terrestre interurbana; al número 1 del artículo 25 ter, rebaja jornada 40 horas promedio en ferrocarriles; al artículo 26 bis, rebaja jornada 40 horas choferes y auxiliares transporte rural de pasajeros; al inciso primero del artículo 28, jornada máxima semanal 4 días de trabajo por 3 de descanso; al inciso octavo e inciso final del artículo 38, sistemas excepcionales de jornadas de 42 horas promedio semanal; al inciso segundo del artículo 88, rebaja horas diarias trabajadores agrícolas y al inciso primero del artículo 152 ter D, rebaja jornada 40 horas tripulantes de vuelo y cabina en tierra, se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

En este mismo plazo se hará efectiva la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras regulados por el artículo 26 bis del Código del Trabajo.

La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.

Artículo segundo.- Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el sólo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Artículo cuarto.- Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.

Asimismo, las autorizaciones otorgadas relativas a sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos fijados por el Director del Trabajo en la resolución a la que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

Artículo quinto.- El reglamento al que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, deberá ser dictado en el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Artículo sexto.- En las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo.

Artículo séptimo.- Las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, que implementen la reducción de jornada establecida en la presente ley, de forma anticipada a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por la Corporación de Fomento de la Producción, el Servicio de Cooperación Técnica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En las respectivas bases de convocatoria, cada organismo determinará la forma y condiciones para hacer efectivos dichos puntajes adicionales.

La Subsecretaría del Trabajo determinará, mediante resolución, los requisitos necesarios para dar cumplimiento a la condición establecida en el presente artículo, y otorgará, a solicitud del interesado y previo informe favorable de la Dirección del Trabajo, un sello que certifique su cumplimiento en una determinada empresa, antecedente que permitirá acceder al derecho establecido en el inciso primero del presente artículo.

Artículo octavo.- Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en 4 días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del N° 9 del artículo 1° de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.

Artículo noveno.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en los presupuestos de las diversas entidades afectas a la presente ley y, en lo que faltare, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlos con los recursos que se traspasen de la Partida Tesoro Público. En los años siguientes se estará a lo que considere la Ley de Presupuestos del Sector Público respectiva.”.

Se designó como **DIPUTADA INFORMANTE** a la señorita **CARIOLA**, doña Karol.

SALA DE LA COMISION, a 5 de abril de 2023.

Acordado en sesión de fecha 5 de abril del año en curso, con asistencia de las señoras **Cariola**, doña Karol (en reemplazo del señor Cuello, don Luis); **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite, y **Ossandón**, doña Ximena, y de los señores **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibañez**, don Diego; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor y **Undurraga**, don Alberto.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión