

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL
(BOLETÍN N° 11.179-13)

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
CÓDIGO DEL TRABAJO LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL Título I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Capítulo IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.	PROYECTO DE LEY “Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:	<u>Artículo único</u> -Del Presidente de la República, para reemplazar en su encabezado el vocablo “único” por el guarismo “1º”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
Párrafo 1º Jornada ordinaria de trabajo Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.	1.- En el artículo 22: a) Sustitúyese en su inciso primero la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”. b) Incorpórase en el inciso segundo, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “<u>Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del</u>	<u>Número 1</u> -De la ex Senadora señora Van Rysselberghe y del ex Senador señor Allamand, para reemplazar la letra a) del número 1 del artículo único por el siguiente: “a) Sustitúyase su inciso primero por el siguiente: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas en un promedio semanal, considerando un período de dieciséis semanas consecutivas. No obstante, para efectos de calcular el promedio referido, nunca una jornada semanal podrá superar las cuarenta y cinco horas ordinarias.”” -Del Presidente de la República, para reemplazar su literal b) por el siguiente: “b) Sustitúyese 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 tanto no resulte posible para él o la empleadora, en este último caso, dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo conforme a las alternativas dispuestas en el artículo 33 de este Código.”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.	<u>territorio respectivo, de acuerdo a sus facultades establecidas en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.</u>	-Del Presidente de la República, para agregar el siguiente literal c), nuevo: “c) Suprímese el inciso cuarto del artículo 22.”.
Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.	2.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 28:	-Del Presidente de la República, para reemplazar el numeral 2, por el siguiente:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.	“Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis , 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple este Código, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.”.	-Del Senador señor Chahuán, para suprimir la expresión “25 bis”. “2.- Agrégase el siguiente artículo 28 bis, nuevo: “Artículo 28 bis. Las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, tendrán derecho al inicio adaptable de la su jornada de trabajo, consistente en una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		El momento de ingreso del trabajador o trabajadora determinará el horario de salida correspondiente, en conformidad a las reglas generales de distribución de jornada, debiendo respetarse los máximos diarios y semanales de trabajo. Para ejercer este derecho, el trabajador o trabajadora deberá presentar el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia o resolución judicial que otorgue el cuidado personal del niño o niña. El empleador o empleadora podrá excluir del derecho a contar con un inicio adaptable de la jornada de trabajo solo a aquellas personas que, por la naturaleza de sus funciones, deban mantener un horario de ingreso específicamente determinado. La exclusión señalada en el inciso anterior deberá comunicarse por escrito al trabajador o trabajadora involucrada, en un plazo de 10 días hábiles desde que haya presentado la documentación a que se refiere el inciso tercero de este artículo, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, exponiendo los fundamentos que expliquen la imposibilidad de ejercer el derecho que establece este artículo. En caso de duda, el o la trabajadora excluida, en forma personal o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliada, podrá solicitar, en cualquier momento, un pronunciamiento a la Inspección del Trabajo respecto a la procedencia de la exclusión.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		El empleador o empleadora podrá extender el derecho que establece el presente artículo a los trabajadores o trabajadoras que no se encuentren en el supuesto del inciso primero, siempre que dicha medida no afecte el ejercicio del derecho de las o los trabajadores respecto de quienes se encuentra legalmente obligado.”.
Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas. Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas,		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 2, el siguiente numeral 3, nuevo: “3.- Modifícase el artículo 25 en el siguiente sentido: a) Sustitúyese en el inciso primero, la expresión “ochenta” por “sesenta”. b) Agrégase en el inciso primero, después del punto aparte, el que pasa a ser seguido, la oración “La base de cálculo para el pago de los tiempos de descanso y espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas. En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.		
Art. 25 bis. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales. El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 3, nuevo, el siguiente numeral 4, nuevo: “4.- Sustitúyese en el inciso primero del artículo 25 bis, la expresión “ochenta” por “sesenta”.”. -Del Senador señor Chahuán, para intercalar, a continuación de la palabra “mensuales”, la expresión “de conducción efectiva”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.		
Artículo 25 ter.- La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas: 1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas. En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes, u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior,		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 4, nuevo, el siguiente numeral 5, nuevo: “5.- Sustitúyese en el numeral 1.- del inciso primero del artículo 25 ter, la expresión “ochenta” por “sesenta”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepasar las once horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio. 2.- La programación mensual de los servicios a realizar deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación. 3.- Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria. 4.- Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse. 5.- Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
medio ingreso mínimo mensual. 6.- Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 38.		
Art. 26 bis. El personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes . En ningún caso los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas. Se entenderá como servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, aquellos que cumplan con los requisitos que determine reglamentariamente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.		-Del Presidente de la República , para agregar, a continuación del numeral 5, nuevo, el siguiente numeral 6, nuevo: “6.- Modifícase el inciso primero del artículo 26 bis en el siguiente sentido: a) Sustitúyese la expresión “ochenta” por “sesenta”. b) Agrégase, a continuación de la expresión “acuerdo de las partes” la frase “ <u>no pudiendo la base de cálculo ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales</u> ”.”.
Art. 27. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes - exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-		-Del Presidente de la República , para agregar, a continuación del numeral 6, nuevo, el siguiente numeral 7, nuevo: “7.- Derógase el artículo 27.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana. Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada. En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. 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.		
Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 7, nuevo, el siguiente numeral 8, nuevo: “8.- Intercálase en el artículo 32, a continuación del inciso tercero, los siguientes inciso cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser inciso séptimo:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.		“Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de permitir atender imprevistos o necesidades propias de las labores de cuidado, las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, podrán pactar por escrito con la o el empleador hasta cinco días anuales de feriado adicional que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, periodo que será recargado en un cincuenta por ciento de tiempo. Los días de feriado adicional deberán utilizarse dentro de los seis meses siguientes a aquel en que se generaron a consecuencia de la realización de las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador o trabajadora deberá dar aviso al empleador o empleadora con 24 horas de anticipación. En caso de que un día de feriado adicional no sea utilizado dentro del periodo anteriormente referido, deberá acordarse por las partes su uso dentro de los 15 días hábiles siguientes, o el o la empleadora se encontrará obligada a su pago con un recargo del cien por ciento

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.		sobre el sueldo convenido dentro de la remuneración del respectivo periodo. Con todo, en caso que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.”.”.
Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 8, nuevo, el siguiente numeral 9, nuevo: “9.- Sustitúyese el artículo 33 por el siguiente: “Artículo 33. El empleador o empleadora 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 o Directora 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, y de la determinación

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.		de las remuneraciones 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.”.”.
Artículo 34 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, <u>los trabajadores de restaurantes</u> que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales. Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 9, nuevo, el siguiente numeral 10, nuevo: “10.- Modifícase el artículo 34 bis en el siguiente sentido: a) Agrégase en el inciso primero, a continuación de la frase “los trabajadores de restaurantes”, las palabras <u>“hoteles o clubes”</u>. b) Suprímese en el inciso segundo la expresión “y cinco”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
horas semanales. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción. El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto. Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso. El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
por escrito. La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27. Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II.		
Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5.- a bordo de naves;		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 10, nuevo, el siguiente numeral 11, nuevo: “11.- Modifícase el artículo 38 en el siguiente sentido:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
6.- en las faenas portuarias; 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y 8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas. Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos. Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores. No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos. En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución		a) Agrégase 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 <u>“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.”</u>.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.		b) Sustitúyese en el inciso séptimo, la expresión “higiene y seguridad” por “<u>seguridad y salud en el trabajo</u>”. c) Agrégase un inciso octavo, nuevo, pasando el actual octavo a ser noveno, del siguiente tenor: “El Director podrá, fundadamente, autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, superen los límites establecidos en el artículo 22 de este Código. Con todo, la suma de dicho tiempo adicional no podrá sobrepasar nueve días en un periodo anual, y se compensará con días de descanso a los que tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras, los que deberán utilizarse dentro de la respectiva anualidad. 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 del Código del Trabajo.”. d) Agrégase un inciso final, nuevo, del siguiente tenor:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		“Un reglamento dictado por intermedio del Ministro o Ministra 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.”.
Art. 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 no superior a <u>dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.</u>		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 11, nuevo, el siguiente numeral 12, nuevo: “12.- Sustitúyese en el artículo 40 bis, la frase “dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22”, por la expresión “<u>veintisiete horas semanales</u>”.
Art. 88. Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura. El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de <u>ocho horas diarias</u> permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 12, nuevo, el siguiente numeral 13, nuevo: “13.- Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 88, la expresión “ocho horas diarias” por “<u>seis horas y cuarenta minutos diarios</u>”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.		
Art. 106. La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias. Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31. No obstante lo anterior, siempre se deberán respetar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 13, nuevo, el siguiente numeral 14, nuevo: “14.- Suprímese en el inciso final del artículo 106, la expresión “y cinco”.”.
Art. 109. No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas.		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 14, nuevo, el siguiente numeral 15, nuevo: “15.- Suprímese en el artículo 109, la expresión “y ocho”.”.
Artículo 149.- La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 15, nuevo, el siguiente numeral 16, nuevo:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d). b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días. c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34. d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince 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. En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas en esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella. Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12		“16.- Modifícase el artículo 149 en el siguiente sentido: a) Suprímese en el literal a) de su inciso primero, la expresión “y cinco”. b) Reemplázase la letra d) por la siguiente: “d) Las partes podrán acordar horas extraordinarias, con el objetivo de atender necesidades o situaciones temporales, debiendo ajustarse a lo dispuesto en el artículo 32 del presente Código.”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.		
Art. 150. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro. Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas: a) Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo. b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente. c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 16, nuevo, el siguiente numeral 17, nuevo:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso. Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.		“17.- Agrégase en el artículo 150 el siguiente literal literal d), nuevo: “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 o acumularse, debiendo utilizarse en forma conjunta o separada, a elección del trabajador o trabajadora. 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.”.”.
Artículo 152 ter D.- La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 17, nuevo, el siguiente numeral 18, nuevo: “18.- Modifícase el artículo 152 ter D en el siguiente sentido: a) Suprímese en el inciso primero la frase “Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES														
<u>tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.</u> La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias metereológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimun Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo. Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código. Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes: <table><tr><td colspan="2">Tripulantes de Vuelo</td></tr><tr><td>Período de Servicio de Vuelo</td><td>Horas de Descanso</td></tr><tr><td>7</td><td>10</td></tr><tr><td>8</td><td>12</td></tr><tr><td>9</td><td>13</td></tr><tr><td>10</td><td>14</td></tr><tr><td>11</td><td>15</td></tr></table>	Tripulantes de Vuelo		Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso	7	10	8	12	9	13	10	14	11	15		
Tripulantes de Vuelo																
Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso															
7	10															
8	12															
9	13															
10	14															
11	15															

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES														
1215 Tripulantes de Cabina <table><tr><td>Período de Servicio de Vuelo</td><td>Horas de Descanso</td></tr><tr><td>7</td><td>10</td></tr><tr><td>8</td><td>11</td></tr><tr><td>9</td><td>12</td></tr><tr><td>10</td><td>13</td></tr><tr><td>11</td><td>14</td></tr><tr><td>12</td><td>15</td></tr></table> Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas. Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta y cinco semanales.	Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso	7	10	8	11	9	12	10	13	11	14	12	15		b) Suprímese en el inciso final la expresión “y cinco”.”.
Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso															
7	10															
8	11															
9	12															
10	13															
11	14															
12	15															
Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de		-Del Presidente de la República , para agregar, a continuación del numeral 18, nuevo, el siguiente														

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33. Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de <u>conformidad con lo señalado en el inciso cuarto</u> del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.		numeral 19, nuevo: “19.- Sustitúyese en el inciso cuarto del artículo 152 quáter J, la oración “de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto” por “<u>en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo</u>”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.		
		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del numeral 19, nuevo, el siguiente numeral 20, nuevo: “20.- Agrégase, a continuación del artículo 376, el siguiente artículo 376 bis, nuevo: “Artículo 376 bis. Pacto para facilitar la conciliación de

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		la vida personal y el trabajo. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador o empleadora un pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, consistente en hasta cinco días semestrales de descanso de libre disposición que le permitirán ausentarse del trabajo, los que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo. Un pacto podrá abarcar hasta tres semestres, sin embargo, los días de libre disposición del respectivo semestre, una vez generados a consecuencia de la realización de horas extraordinarias, deberán utilizarse dentro del mismo periodo. En caso de que un día no sea utilizado dentro del semestre correspondiente, el empleador o empleadora deberá acordar con el trabajador o trabajadora afectada su uso dentro de los quince días hábiles siguientes o se encontrará obligado a su pago con un recargo del cien por ciento sobre el sueldo convenido dentro de la remuneración del respectivo periodo. El trabajador o trabajadora deberá comunicar su uso al empleador o empleadora con veinticuatro horas de anticipación, debiendo establecerse en el pacto si resultará posible dividir los días en medias jornadas de trabajo y cuántos días podrán utilizarse consecutivamente. En caso de existir días sin utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		conformidad a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo. El presente pacto solo podrá aplicarse a trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical en conformidad con lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.”.”.
Artículo 152 quáter Y¹.- De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios. Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1º del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables		ARTÍCULO 2º, NUEVO -Del Presidente de la República, para agregar el siguiente artículo 2º, nuevo:

¹ El [artículo 152 quáter Y](#) del Código del Trabajo, que agrega la ley N°21.431, entrará en vigencia el 1 de septiembre de 2022.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa de plataforma digital de servicios constituida, domiciliada o residente en Chile, se estará a lo que establece el artículo 74, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley. Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación. Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia. El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al		“Artículo 2º.- Sustitúyese, en el inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, incorporado por el artículo único N° 2 de la ley N° 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, la expresión “180” por “160”.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.		
LEY N° 21.327, SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Artículo 15.- Créase la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. Para efectos de lo señalado en este artículo, se considerará la clasificación de empresas establecida en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.		ARTÍCULO 3º, NUEVO -Del Presidente de la República, para agregar el siguiente artículo 3º, nuevo: “Artículo 3º.- Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 15 de la ley N° 21.327, sobre Modernización de la Dirección del Trabajo: “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,

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		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 o trabajadoras. 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”.”.
LEY N° 19.518, FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO Artículo 36.- Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de		ARTÍCULO 4º, NUEVO -Del Presidente de la República, para agregar el siguiente artículo 4º, nuevo: “Artículo 4º.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
remuneraciones imponible igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año. Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponible sea inferior a 35 unidades tributarias mensuales, no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida en este artículo. El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.		a) Agrégase en el inciso tercero del artículo 36, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la frase “En dicha determinación deberá establecer valores máximos diferenciados para empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 20.416, que Fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1º sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado. Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio; b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales. Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas. Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen. El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios; c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley; d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial; e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo. Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación. Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas. La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación. g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo. Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes		b) Sustitúyese el literal g) del artículo 46, por el siguiente: “g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 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 trabajadoras y la productividad en estas empresas.”.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores. Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos. Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial. Artículo 83.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes: a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;		

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación; c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación; d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley; e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley; f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley; g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley; h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o		c)Intercálase en el artículo 83, a continuación del

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
extranjeros conductores al cumplimiento de sus fines; j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley.		literal j), el siguiente literal k), nuevo, pasando el actual a ser l): k) Desarrollar líneas programáticas de capacitación destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 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 trabajadoras.”.”.
	Artículo transitorio.- Esta ley entrará en vigencia transcurridos doce meses desde la fecha de su publicación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento en el año calendario en que se publique esta ley estarán facultadas para	ARTÍCULO TRANSITORIO -Del Presidente de la República, para sustituir el artículo transitorio por el siguiente artículo primero transitorio, nuevo: “Artículo primero transitorio.- Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes: Las disposiciones contenidas en el artículo 1° N° 1 letras b) y c); N° 2; N° 3, letra b); N° 6 letra b); N° 7; N° 8; N° 9; N° 10 letra a); N° 11 letra a), b) y d); N° 12; N° 16 letra b); N° 17; N° 19 y N° 20; el artículo 2°, el artículo 3° y el artículo 4° de la presente ley,

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
	reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, comenzando con cuarenta y cuatro horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año. Las empresas podrán acreditar sus ingresos por los medios que la ley tributaria establece. La aplicación de esta ley bajo ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones actuales de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.”.	comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial. En el caso de la modificación establecida en el artículo 1° N° 11 letra c), comenzará a regir en el plazo de cinco años contados desde dicha publicación. Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen: i. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en los artículos 1° N° 1 letra a), N° 10 letra b), N° 14; N° 15, N° 16 letra a) y N° 18 letra b), 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. ii. La regulación relativa a jornada contenida en artículos 1° N°3 letra a), N° 4, N° 5, N° 6 letra a), N° 13 y N° 18 letra a), 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 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 a la fecha de su entrada en vigencia y

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		durante el proceso de reducción gradual de la jornada de trabajo al que hace referencia el presente artículo.”. -De la ex Senadora señora Van Rysselberghe y del ex Senador señor Allamand, para reemplazar el artículo transitorio del proyecto de ley por el siguiente: “Artículo primero transitorio.- La reducción de la jornada ordinaria introducida por el articulado permanente de la presente ley, entrará en vigencia conforme las siguientes reglas: a) A contar del primer día del segundo año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y cuatro horas. b) A contar del primer día del tercer año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y tres horas. c) A contar del primer día del cuarto año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 de1 Código del Trabajo, será de cuarenta y dos horas. d) A contar del primer día del quinto año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y una horas. e) A contar del primer día del sexto año contado

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta horas.” -Del Senador señor Kusanovic, para reemplazar, en el inciso primero del artículo transitorio, la palabra “doce” por la palabra “dieciocho”. -Del Senador señor Kusanovic, para reemplazar el inciso segundo del artículo transitorio por el siguiente: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento en el año calendario anterior al que se publique esta ley, estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año. Las empresas podrán acreditar sus ingresos por los medios que la ley tributaria establece”.
		ARTÍCULOS TRANSITORIOS, NUEVOS -De la ex Senadora señora Van Rysselberghe y del ex Senador señor Allamand, para agregar un artículo segundo transitorio: “Artículo segundo transitorio.- El Consejo Superior Laboral deberá presentar a las comisiones de Economía y de Trabajo y Seguridad Social de la

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		Cámara de Diputados y a las comisiones de Economía y de Trabajo y Previsión Social del Senado, un informe que cuantifique el efecto que habría tenido la reducción de la jornada laboral ordinaria sobre el mercado del trabajo, en particular sobre la tasa de desocupación y la formalidad laboral. Este informe deberá ser realizado el cuarto y octavo año contados desde aquel de su promulgación y despachado a las comisiones mencionadas de la Cámara de Diputados y del Senado a más tardar el sexto mes del año respectivo.”
		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, los siguientes artículos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo transitorios, nuevos: “Artículo segundo transitorio.- Las modificaciones introducidas por esta ley se entenderán incorporadas a los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, siempre que la regulación individual o colectiva no sea más beneficiosa para los y las trabajadoras, caso en que corresponderá estarse a dichas estipulaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador o empleadora deberá dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 11 del Código del Trabajo. Artículo tercero transitorio.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		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 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. 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 o Directora del Trabajo en la Resolución a la que refiere el artículo 33 del Código del Trabajo. Artículo quinto transitorio.- El Reglamento al que

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, deberá ser dictado en el plazo de 6 meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial. Artículo sexto transitorio.- 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 séptimo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	INDICACIONES
		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.”.