

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

BOLETÍN N° 11.179-13.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Hacienda tiene el honor de emitir su informe acerca del proyecto de ley de la referencia, en segundo trámite constitucional, iniciado en Moción de la Honorable Diputada señora Karol Cariola Oliva, de la ex Diputada Camila Vallejo Dowling, y de los ex Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Lautaro Carmona Soto, Hugo Gutiérrez Gálvez, Daniel Núñez Arancibia y Guillermo Tellier del Valle, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

- - -

Cabe señalar que el proyecto de ley fue aprobado previamente, en general y en particular, por la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

A la Comisión de Hacienda, en tanto, le correspondió pronunciarse sobre los asuntos de su competencia, de conformidad con lo prescrito en el artículo 17 de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y a lo señalado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social en su nuevo primer informe.

- - -

A una o más sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, los Honorables Senadores señora Rincón y señores Castro Prieto, Galilea y Kuschel, y la Honorable Diputada señora Cariola.

Asimismo, asistieron:

Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Ministra, señora Jeannette Jara; la Subsecretaria del Trabajo (S), señora María Elizabeth Soto; el Jefe de la División de Políticas de Empleo, señor Fidel Bennett; el Coordinador Legislativo, señor Francisco Neira, y los asesores, señora María José San Martín y señor Christian Melis.

Del Ministerio de Hacienda, la Coordinadora Legislativa, señora Consuelo Fernández.

De la Dirección de Presupuestos, el Jefe del Subdepartamento de Estudios, señor Pablo Jorquera.

Del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, la asesora, señora Marcia González.

El asesor del Honorable Senador Castro Prieto, señor Sergio Mancilla.

La asesora del Honorable Senador Coloma, señora Carolina Infante.

El asesor del Honorable Senador Elizalde, señor Ignacio Soto.

El asesor del Honorable Senador García, señor José Miguel Rey.

El asesor del Honorable Senador Lagos, señor Reinaldo Monardes.

El asesor del Honorable Senador Núñez, señor Elías Mella.

La asesora de la Honorable Senadora Rincón, señora Lara El Narekh.

Del Comité Unión Demócrata Independiente, el asesor, señor Francisco Del Río.

- - -

Se deja constancia de que la Comisión de Hacienda introdujo enmiendas en los números 5 y 7 del artículo 1° del texto despachado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

- - -

NORMAS DE COMPETENCIA

De conformidad con su competencia, la Comisión de Hacienda se pronunció acerca del artículo 1 número 1, letra a), número 5, número 7, número 9, número 10, número 13 letras d) y e); artículo 2 y artículo 3 permanentes y sobre los artículos primero y octavo transitorios del

proyecto, en los términos en que fueron despachados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, como reglamentariamente corresponde.

- - -

DISCUSIÓN

Previo a la consideración de los asuntos de competencia de la Comisión de Hacienda, en **sesión de 14 de marzo de 2023**, la **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, efectuó una presentación, en formato ppt, del siguiente tenor:

PROYECTO DE LEY 40 HORAS

ANTECEDENTES PROYECTO

JORNADA LABORAL MÁS CORTA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA

IMPACTO EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LAS Y LOS TRABAJADORES

El descanso y la recuperación disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y conflictos entre vida personal y laboral.

JORNADAS
CONSECUENCIAS NEGATIVAS

PROLONGADAS

TIENEN

A corto y Largo plazo, tanto en salud humana como en seguridad en el lugar de trabajo, lo que se manifiesta en menor productividad.



ANTECEDENTES PROYECTO

El trabajo debe permitirnos desarrollar una vida plena y digna

TRABAJO DECENTE

La protección de los derechos laborales y promoción de entornos seguros de trabajo, con ingresos justos, protección social y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

PROSPERIDAD COMPARTIDA

El crecimiento económico debe traducirse en un desarrollo material y humano equitativo, compartiendo los frutos del desarrollo alcanzado.

ANTECEDENTES PROYECTO

Reducción del tiempo laboral Parte de una tendencia global



Convenio núm. 1 de 1919

Establece un máximo de 8 horas por día y de 48 por semana.

Convenio núm. 47 de 1935

Norma 40 horas a la semana (aún no ratificado en Chile).

Recomendación núm. 116 de 1962

Promueve la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración de la jornada normal del trabajo.



En Chile se trabaja mucho

Alta extensión de la jornada de trabajo: 1.916 horas anuales, lo que está un 11,7% por sobre el promedio los países que integran la OCDE, según datos de 2021

ANTECEDENTES PROYECTO

PROYECTO DE GOBIERNO:
Como Gobierno estamos comprometidos con impulsar esta reforma. Para lograrlo iniciamos una instancia de diálogo social: **Mesa Técnica 40 Horas**. En esta instancia se concluyó que la reducción de jornada de 45 a 40 horas significa una mejora en la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, además de resaltar la importancia de una **implementación gradual**, dando cuenta de las particularidades de los sectores productivos y el efecto de la disminución gradual en la economía.

SELLO 40 HORAS:
certificando empresas que ya han implementado una jornada laboral de 40 horas, **demonstrando que es posible compatibilizar los requerimientos de la actividad productiva con mejores condiciones de vida.** Más del 90% corresponden a empresas de menor tamaño.

PRINCIPIOS GENERALES 40 HORAS

1. MÁS TIEMPO DE DESCANSO EFECTIVO

- El objetivo del proyecto es aumentar el tiempo de **descanso efectivo** para los trabajadores y trabajadoras.
- En casos específicos, en que la naturaleza de los servicios no permita disminuir horas de la jornada semanal, el **objetivo de mayor tiempo de descanso se logrará por compensación con días libres o feriado adicional.**



PRINCIPIOS GENERALES 40 HORAS

2. RESPONSABILIDAD ECONÓMICA

- La aplicación del proyecto se realizará cuidando los efectos que pueda tener en la economía en su conjunto, velando proteger el empleo y las remuneraciones, esto se hará con una aplicación **GRADUAL** de reducción de jornada y un activo y especial acompañamiento a la micro y pequeña empresa.



PRINCIPIOS GENERALES 40 HORAS

3. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL

- 40 Horas abre una oportunidad para la redistribución equitativa de los cuidados en la sociedad, lo que fomentará la inserción laboral de las mujeres cuidadoras.
- Para abordar esta reforma debemos dimensionar la complejidad del mundo del trabajo y la diversa regulación de las jornadas labores de nuestra legislación.



CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

1. GRADUALIDAD



Implementación escalonada de la reducción de jornada para todas las empresas, independientemente de su tamaño.

Dispone **mecanismos de gradualidad excepcional** para las **jornadas especiales del sector transporte, sistemas excepcionales con 42 horas semanales**, procesos continuos y sector agrícola permanente. **La rebaja se hará efectiva al quinto año de publicada la ley.**

GRADUALIDAD



CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

2. Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

i. JORNADA ORDINARIA.

Se reduce de 45 a 40 horas semanales



CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

ii. Jornadas especiales Sector Transporte.

Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana (art. 25): Reducción de jornada de 180 horas mensuales a una de 40 horas promedio en computo mensual.

Responsabilidad Económica:
5 años de vacancia legal, considerando las necesidades del sector

El **Honorable Senador señor García** preguntó por el significado de los 5 años de vacancia legal en materia de responsabilidad económica para este sector.

La **señora Ministra** explicó que, debido al problema de falta de conductores, resulta necesario contar con un lapso de 5 años para hacer aplicable la reducción de jornada.

La **Honorable Senadora señora Rincón** expresó que resulta necesario precisar que en el caso del sector transporte la jornada especial es de 40 horas, computadas mensualmente, y con una vacancia de 5 años para que entre a operar esta reducción de la jornada. Agregó que la idea detrás de esta medida es que se logre aumentar la fuerza laboral para poder dar respuesta a la exigencia de esta ley.

El **Honorable Senador señor Coloma** se refirió a la reducción de la jornada en base a 40 horas promedio en cómputo mensual y consultó de qué manera se calcularía esto, considerando que no todos los meses tienen 4 semanas exactas, toda vez que puede ocurrir que la suma de horas en el mes no dé un resultado exacto de 160, si no que puede dar un resultado superior o inferior.

El **coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira**, explicó que en el Código del Trabajo se hace la distinción entre jornadas especiales, excepcionales y ordinarias. Agregó que en el caso de las jornadas especiales se produce una particularidad en el sector transporte, en que existe un cómputo mensual, de modo que las horas se cuentan no de manera semanal, sino que considerando todo el mes.

Observó que el hecho de que se establezcan 40 horas promedio en cómputo mensual hará que el guarismo juegue en base a la cantidad de días, de modo tal que los trabajadores accedan a las 40 horas adecuándose a las características propias que presenta este sector.

El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó cómo operaría el cálculo en meses que no tengan 28 días, si se deberán entender 40 horas promedio en cómputo mensual o si acaso ese margen se extendería.

El **señor Neira** contestó que deberán promediarse las distintas semanas sin que el empleador, al hacer el promedio semanal, pueda sobrepasar un promedio de 40 horas, con independencia del número de días que tenga el mes.

La **Honorable Senadora señora Rincón** expresó que lo que va a tener que hacer el empleador será promediar en base mensual para que no se excedan nunca las 40 horas, de tal manera que si un mes tiene 31 días tendrá que rebajar la carga laboral de horas ese mes.

El **asesor del Comité UDI, señor Francisco Del Río**, señaló que cuando se presentó la propuesta original del Ejecutivo, de reducir la jornada de 180 horas mensuales a 160, la Oposición reparó en que trabajar 40 horas en promedio semanal implicaba en los meses de 30 días

trabajar 172 horas y que al no haber acuerdo en torno al guarismo de 172 horas se optó por las 40 horas promedio semanal.

La **señora Ministra** expresó que efectivamente son 40 horas promedio en cómputo mensual.

El **señor Neira** hizo presente que hacer cálculos matemáticos en cantidad de horas resulta complejo, considerando los días de descanso que puede tener un trabajador en una semana determinada y en un mes en particular, de modo que esto se irá promediando según la cantidad de días que tenga el mes, teniendo presente que un mes puede tener incluso más días de descanso de acuerdo con el corte de la semana. Por lo tanto, eso va a ser movable.

Puso de relieve que lo importante es que ningún trabajador del sector transporte, cuando se realice el promedio, deberá trabajar más de 40 horas a la semana, no obstante que la distribución de esas 40 horas se plantee en una lógica mensual.

En seguida, la **señora Ministra** continuó la presentación refiriéndose a la situación del transporte de carga terrestre interurbana.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

ii. Jornadas especiales Sector Transporte.

Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (art. 25 bis):

Reducción de jornada de 180 horas mensuales a 40 horas semanales en cómputo mensual.

Adicionalmente, se permite la posibilidad de pactar 180 horas mensuales con 6 días adicionales de descanso compensatorio.

Responsabilidad Económica:

- Conserva Jornada de 180 horas.
- 5 años de vacancia legal.
- Estas medidas otorgan mayor tiempo de adaptación a los procesos y necesidades del rubro (como organización de turnos o déficit de conductores)

El **Honorable Senador señor Coloma** consultó si estas medidas aplican solamente al transporte terrestre o si acaso también regirían para el transporte marítimo y aéreo.

La **señora Ministra** contestó que las medidas

señaladas aplican solamente al transporte terrestre, sin perjuicio de que a continuación en el proyecto de ley se regulan otro tipo de jornadas especiales.

El **Honorable Senador señor Núñez** preguntó si bajo esta modalidad los trabajadores de este sector podrían mantener la jornada de 45 horas semanales, pero agregando 6 días de descanso al año, los cuales el trabajador podría distribuir en acuerdo con el empleador.

La **señora Ministra** respondió afirmativamente, puntualizando que ese fue el sentido del acuerdo al que se llegó en las mesas de trabajo con el sector de transporte de carga terrestre.

Posteriormente continuó con su exposición, refiriéndose a la tripulación de ferrocarriles.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

ii. Jornadas especiales Sector Transporte.

Tripulación ferrocarriles (art. 25 ter):
Rebaja a jornada mensual de 180 a 40 horas promedio semanal.

Responsabilidad económica:
5 años de vacancia legal

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

ii. Jornadas especiales Sector Transporte.

Chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros (art. 26 bis): Se reduce jornada a 40 horas promedio en computo mensual.

Responsabilidad económica

5 años de vacancia legal: otorga mayor tiempo para ajustar turnos y solucionar necesidades del sector.



El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó por qué en este caso se aplica también la vacancia legal respecto de los auxiliares.

La **señora Ministra** respondió que ello se debe a que se encuentran dentro del mismo vehículo de transporte, de modo que resultaría imposible diferenciar.

En seguida se refirió a la jornada especial de los trabajadores agrícolas permanentes.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

iii. Jornada especial Trabajadores agrícolas permanentes (art. 88).

Jornada diaria de 6 horas y 40 minutos, 6 días a la semana.

Responsabilidad económica:
Se conserva jornada anualizada, Permitiendo no desajustar turnos.



CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

iv. Jornada especial Gente de Mar.

• **En navegación (art. 106):** límite de horas extraordinarias se ajusta a 40 horas semanales.

• **Nave fondeada en puerto (art. 109):** se establece cálculo proporcional de jornada en la semana que la nave llegue o salga de puerto.

Responsabilidad económica:
No se modifica límite de jornada en navegación.

Límite de horas extraordinarias deberá ser aplicado gradualmente en 5 años.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo
v. Tripulantes de vuelo y cabina (art. 152 ter D).

- **Periodo de servicio en tierra por 7 o más días:** se reduce jornada de 180 horas mensuales a 40 horas promedio en computo mensual.
- **Labores en tierra por 1 mes:** rebaja a 40 horas semanales.

Responsabilidad económica:
5 años de vacancia legal

El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó a qué se hace referencia cuando se mencionan las labores en tierra de los tripulantes de vuelo y cabina.

El **señor Del Río** indicó que los tripulantes prestan servicios de vuelo y labores en tierra y añadió que el periodo de servicio de vuelo considera tanto el tiempo de vuelo como las labores accesorias al vuelo.

Añadió que los tripulantes también tienen labores en tierra como son la preparación, la validación de licencias, y otras tareas en tierra, de tal manera que se debe conjugar la jornada de 160 horas, que comprende tanto las horas de vuelo como las labores en tierra y precisó que lo que hace el proyecto de ley que se discute es racionalizar a 40 horas el cálculo del promedio semanal de las labores en tierra, manteniendo las horas de vuelo asignadas al periodo de servicio de vuelo, materia que fue conversada con los principales sindicatos del sector.

La **señora Ministra** se refirió enseguida a la jornada especial de las trabajadoras de casa particular.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

vi. Trabajadoras de Casa Particular.

- **Trabajadoras puertas afuera (art. 149):** se reduce jornada a 40 horas y se elimina posibilidad de pactar a todo evento horas adicionales, salvo en caso de jornada parcial.
- **Trabajadoras puertas adentro (art. 150):** se incorpora descanso adicional como compensación (dos días mensuales acumulables hasta en tres meses)

Responsabilidad económica:
Días compensatorios se pueden aplicar con vacancia de un año, dando tiempo para el ajuste.

El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó si en este caso las trabajadoras tendrían dos días al mes que se podrán acumular hasta en tres meses, de modo tal que si estos dos días no se ocupan en el primer mes ni en el segundo la trabajadora podría hacer uso de 6 días en el tercer mes.

La **señora Ministra** respondió afirmativamente e indicó que el cálculo se hizo considerando el caso en que una trabajadora de casa particular trabajara un año completo aplicando la reducción de la jornada laboral y se sacara la cuenta de todas las horas trabajadas en exceso, lo que arrojaría que son muchos los días que se le debieran compensar.

Luego, continuó con la presentación procediendo a explicar las jornadas excepcionales.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

vii. Jornadas excepcionales (inc. 7°, 8°, 9° y 10° art. 38).

- Regla especial que permite mantener jornadas de hasta 42 horas semanales en promedio por ciclo. El exceso de horas sobre 40 se compensa con días de descanso adicional.
- Plazo de 30 días a Dirección del Trabajo para resolver autorizaciones.

Responsabilidad económica:

- Gradualidad de 5 años.
- Se aminoran efectos en jornadas utilizadas en minería, salud privada y otros sectores clave.
- Estas medidas permiten no desajustar turnos.

Sobre esta materia, el **señor Neira** hizo uso de la palabra y dio cuenta de que este punto responde a una inquietud planteada por los trabajadores de ese sector.

Observó que las jornadas excepcionales están pensadas para trabajos que se desarrollan fuera de los centros urbanos, en que los trabajadores deben abarcar largas distancias, debido a lo cual las normas generales de descanso no se pueden cumplir, como ocurre en el caso de los trabajadores que se desempeñan en una mina.

Destacó que las jornadas excepcionales alteran las reglas ordinarias de trabajo y puntualizó que estas son autorizadas por la Dirección del Trabajo, que tiene un plazo de 30 días para dictar la resolución respectiva y agregó que, como muchos trabajadores de este tipo se encuentran en faenas o campamentos, el hecho de reducir la jornada excepcional a 40 horas no iba a significar que tuvieran autonomía respecto de sus tiempos efectivos, porque la jornada excepcional de 40 horas tendría que cumplirse en los campamentos.

Debido a lo anterior se estableció que las dos horas que se generen por encuadre de turnos serán compensadas con días para que los trabajadores puedan disponer efectivamente de ellos.

El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó qué otros sectores productivos entrarían en esta modalidad.

El **señor Neira** respondió que la jornada excepcional depende de las particularidades productivas, no obstante, señaló

que existen jornadas excepcionales en los sectores forestal, salud, minería, en que se debe coordinar el trabajo continuo que requiere un funcionamiento productivo de 24 horas diarias y garantizar el descanso efectivo a los trabajadores, de modo que la medida permite ajustar el funcionamiento productivo continuo.

El **Honorable Senador señor García** preguntó si en las jornadas excepcionales se contempla al sector turismo.

El **señor Neira** contestó que las jornadas excepcionales no se encuentran contempladas para el sector turismo, sin perjuicio de que este sector ya cuenta con una regulación especial en el Código del Trabajo.

El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó por la situación de los trabajadores que prestan servicios de manera permanente, como es el caso de las distribuidoras de bencina, en orden a saber si el proyecto de ley contempla medidas adicionales; o si acaso solamente contarían con la reducción de jornada laboral.

La **Honorable Senadora señora Rincón** hizo hincapié en la pregunta formulada por el Senador García, haciendo presente que el sector turismo no se encuentra contemplado en esta materia, lo que resulta un punto importante a debatir.

El **señor Neira** observó que existen jornadas ordinarias que tienen reglas de excepción en materia de descanso, en términos de que los trabajadores pueden trabajar en día feriado o domingo, y hay otras situaciones en que debido a las características de traslado no pueden adecuarse a este tipo de jornada en razón de su actividad productiva y se generan estas jornadas excepcionales.

Señaló, por ejemplo, que en casos en que el Código del Trabajo señala que nadie puede trabajar más de 10 horas continuas, las jornadas excepcionales permiten hasta 12 horas de jornada, pero con un sistema de compensación, con acuerdo de los trabajadores y con la autorización de la Dirección del Trabajo que debe velar por las condiciones de higiene y seguridad.

En cuanto al sector turismo, el proyecto contiene una serie de modificaciones que recogen las particularidades de este sector a propósito de lo que se le planteó al Ejecutivo en la mesa técnica de 40 horas.

La **señora Ministra**, por su parte, hizo presente que respecto de algunos temas no hubo acuerdo en la mesa técnica entre trabajadores y empleadores, de modo que el Ejecutivo trató de recoger

ambas posiciones con miras a lograr un justo equilibrio, considerando que el proyecto busca reducir la jornada laboral y no aumentarla, de modo que las normas de adaptabilidad que se implementen tienen que apuntar a un mayor descanso efectivo.

Luego continuó con la presentación en el siguiente sentido.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

viii. Jornada Parcial (art. 40 bis).

Se elimina referencia a jornada ordinaria, estableciéndose el límite en 30 horas semanales.

Responsabilidad económica: Se mantiene límite en 30 horas porque ya se encuentran *bajo las 40 horas*, manteniendo el principio de descanso efectivo. Además, se ajusta al compromiso de *facilitar el tránsito a la reducción de jornada*, permitiendo mantener una continuidad contractual en un porcentaje de las y los trabajadores.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo

ix. Derogación de art. 27

Eliminación de jornada de hasta 60 horas semanales contemplada para personal de hoteles, restaurantes o clubes.

Responsabilidad económica:

Incorporación de posibilidad de trabajar hasta 8 domingos contiguos una vez al año, o 4 contiguos en tres oportunidades, debido a particularidades productivas del sector.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Ajustes Normativos

i. Limitación de jornada (inc. 2º art. 22).

Restricción de casos susceptibles de ser excluidos del cumplimiento de jornada.

- Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.
- Quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata.



CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Ajustes Normativos

ii. Modernización Sistemas de Registro de Asistencia (art. 33).

- Los sistemas electrónicos se reconocen como sistemas de control de asistencia.

**Responsabilidad económica:
Aplicación con vacancia de 1 año**



El **Honorable Senador señor Castro Prieto** preguntó si un gerente o un administrador que tenga una responsabilidad de controlar la empresa tendrá también que someterse al control horario.

La **señora Ministra** explicó que esos casos se encuentran excepcionados en la ley y agregó que en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo se regula la jornada ordinaria que, a través de la iniciativa que se discute, se propone reducir a 40 horas, y en el

segundo inciso de este artículo se establece la exclusión de jornada, que da cuenta de quiénes no están sujetos al primer inciso, como son quienes ejercen facultades de administración, los gerentes, entre otros y también se exceptúan algunas actividades precisas.

Continuó señalando que el artículo 22 resultó siendo bastante usado más allá del espíritu original que se tuvo a la vista cuando se dictó la norma, de manera tal que hoy día se propone restringir su uso a quienes efectivamente cumplen labores de gerencia y a quienes no tienen supervisión directa.

Luego, continuó su exposición y se refirió a las trabajadoras de plataformas independientes.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Ajustes Normativos

iii. Trabajadoras de Plataformas independientes (inc. 4° art. 152 quáter Y).

Adecuación proporcional en base de cálculos de honorarios, 172 horas.



CONTENIDO 40 HORAS

CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de conciliación vida familiar y trabajo

i. Bandas horarias (art. 27).

Horario de ingreso y salida diferido para padres, madres o cuidadores de menores de 12 años. **Busca otorgar mayor soberanía sobre el tiempo a las y los trabajadores para conciliar de mejor modo la vida familiar con la laboral.**



El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó si el derecho se establece respecto de cualquiera de los padres.

El **señor Neira** expresó que respecto de las bandas horarias se establece una serie de excepciones, toda vez que cuando ambos padres trabajan la decisión será de la madre trabajadora. Sin embargo, puede ocurrir que la madre se dedique a labores de cuidado y no trabaje remuneradamente, caso en el cual el derecho a acogerse a la banda horaria será del padre trabajador.

El **Honorable Senador señor Núñez** manifestó que de acuerdo con lo explicado por el señor Neira, para poder elegir el padre trabajador se tiene que acreditar por parte de la madre trabajadora que se encuentra realizando labores de cuidado.

El **señor Neira** precisó que la única situación en que se elige es cuando ambos padres trabajan, la madre trabajadora debe elegir.

La **señora Ministra** acotó que la naturaleza de este derecho es tener bandas diferidas de ingreso y de salida hasta de una hora dentro de las dos horas de margen, a fin de correr un poco la jornada para que el padre o madre trabajadora pueda hacer otras cosas y acompañar a sus hijos.

El **señor Neira** observó que esto tiene un procedimiento en el cual se efectúa una solicitud y luego de ello deben verificarse las condiciones particulares de una empresa, toda vez que si se trata, por ejemplo, del caso de un conserje, el retraso, postergación o adelanto de la jornada podría generar un efecto en la continuidad, por lo que en esos casos podría haber exclusión del uso de este derecho atendidas las particularidades de la actividad productiva.

La **señora Ministra** continuó con la presentación en lo pertinente a las medidas de conciliación de la vida familiar y el trabajo.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de conciliación vida familiar y trabajo

ii. Compensación de horas extras (inc. 4° art. 32).

Las partes podrán acordar días de descanso adicional compensando con horas extraordinarias (tope de 5 días anuales).



El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó, sobre esta materia, si existía regulación al respecto con anterioridad a esta iniciativa.

La **señora Ministra** indicó que no se encontraba regulada.

El **Honorable Senador señor Castro** se refirió al caso de los trabajadores que se desempeñan en el sector público y preguntó si estos podrían sumar horas extra para luego solicitar una compensación de estas, teniendo en cuenta que muchas veces se produce en los sistemas públicos un aprovechamiento importante, toda vez que cuando se autorizan las horas compensatorias ocurre que los funcionarios a veces se van incluso por varios meses de vacaciones, por lo que resulta necesario contar con un límite.

Asimismo, preguntó si continuarán las autorizaciones para las horas extra, toda vez que muchas veces las empresas necesitan pagar horas extra para poder sacar adelante el trabajo y si el trabajador está de acuerdo con el empleador, ese sistema debiera continuar.

La **señora Ministra** explicó que estas medidas se aplican para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, toda vez que en el servicio público ya existe la obligación de pagar horas extra mediante el mecanismo de la compensación y esa materia se encuentra fuera del marco de esta iniciativa.

Añadió que lo que se busca es generar la posibilidad de compensar anualmente hasta por 5 días, teniendo en cuenta que para algunos trabajadores resulta más valioso que el pago de la hora extra pueda traducirse en tiempo para realizar otra actividad.

En materia de horas extra, señaló que, en cuanto a su pago, esto no se altera por medio de esta iniciativa legal, salvo en el caso de las trabajadoras de casa particular puertas afuera, en que someten a la misma normativa que rige a todos los trabajadores, porque en general estas trabajadoras han quedado más rezagadas en lo que respecta al reconocimiento de sus derechos, de modo que resulta importante ir poniéndose al día en esa materia.

Luego, continuó la presentación con las medidas de adaptabilidad de la jornada.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de adaptabilidad de la jornada.

i. Jornada 4 x 3 (inc. 1° art 28).

Permite distribuir la jornada ordinaria de 40 horas semanales en 4 días de trabajo, otorgando 3 de descanso.

Responsabilidad económica:
La incorporación de esta jornada permite a los trabajadores y a las empresas **adaptar** de mejor forma sus jornadas a la distribución semanal.

El Honorable Senador señor Castro observó que resulta habitual que los trabajadores terminen su jornada de trabajo para luego irse a trabajar a otra empresa, de tal manera que no se logra el objetivo de obtener un mayor descanso, sino que más bien aumenta la carga laboral que tiene el trabajador con el desgaste que eso conlleva y en ese sentido preguntó de qué manera este punto queda tratado en el proyecto de ley.

La **señora Ministra** indicó que la evidencia de los informes levantados da cuenta de que lo señalado por el Senador Castro es más bien una percepción respecto de lo que realmente ocurre y agregó que se hace necesario avanzar en una mejora de las remuneraciones de modo que los trabajadores que por excepción salgan de una jornada para comenzar otra a continuación no tengan que efectuar una doble jornada.

El Honorable Senador señor Núñez señaló que, entendiendo la inquietud del Senador Castro, lo que se busca es que los trabajadores tengan una jornada laboral de 40 horas y no de 40 horas más otra jornada, producto de la necesidad de obtener mayores ingresos.

Añadió que, en estricto rigor, con la jornada de 45 horas pasa lo mismo hoy día, por cuanto un trabajador cumple su jornada de 45 horas semanales y después tiene un segundo empleo, probablemente con una jornada parcial y no hay forma de impedirlo legalmente.

Puso de relieve que la idea de fondo respecto de cómo hacer que la jornada de 40 horas se cumpla más allá de tener una norma que prohíba tener un contrato parcializado o una actividad informal es mejorar los salarios de tal manera que se tenga la certeza de que con las 40 horas hechas se logre cubrir las necesidades y se puedan dedicar los trabajadores al descanso.

El Honorable Senador señor Castro resaltó el hecho de que en zonas rurales es común que las personas terminen rápido su trabajo para irse a otro trabajo con un desgaste importante, por lo tanto, la discusión respecto de cómo se mejoran los sueldos resulta difícil y compleja.

El Honorable Senador señor Lagos preguntó qué dicen los informes comparados sobre el impacto de las 40 horas, tanto el que pueda tener en Chile como en otras economías, teniendo presente que, de acuerdo a lo expuesto por la señora Ministra, en Chile se trabajan 1.916 horas anuales, lo que ubica al país casi sobre un 12% del número de horas promedio en países de la OCDE, por lo que cabe preguntarse también cómo se relaciona eso con la productividad en esos países.

La **señora Ministra** indicó que más adelante en la presentación se responde la pregunta del Senador Lagos y retomó la presentación refiriéndose a la promediación de la jornada semanal.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de adaptabilidad de la jornada.

ii. Promediación de jornada semanal (art. 22 inciso 1° y 22 bis).

Posibilidad de computar jornada ordinaria de **40 horas semanales en base a promedio** en un periodo de referencia **de hasta 4 semanas**.
Se establece un tope de 45 horas semanales y un máximo de 2 semanas consecutivas sobre las 40 horas.

Aplicación Individual:
Máximo de 45 horas a la semana.

Aplicación con acuerdo sindical: Tope semanal de 52 horas

El **Honorable Senador señor Núñez** preguntó si en el caso señalado por la señora Ministra las horas extra se pagarían cómo horas extra, en el sentido de que mediante un acuerdo se podría pasar de las 40 horas semanales a 45 cuando la ley se encuentre plenamente vigente, de modo que las 5 horas demás que se van a trabajar se considerarán horas extra.

El **señor Neira** explicó que el marco de cálculo en este tipo de regulación deja de ser semanal y pasa a ser mensual, lo que marca una diferencia respecto de cuándo se entiende una hora extraordinaria, de modo que si se establece un promedio y el tope va a ser 40 horas, al hacer la sumatoria, el exceso va a entenderse como horas extraordinarias en ese promedio.

El **señor Del Rio** señaló que la idea del cálculo promedio es compensar horas ordinarias mayores en una semana con horas ordinarias menores en la semana siguiente.

Añadió que el desafío de la administración será no acumular demasiadas horas que después no se puedan compensar hacia fines de mes y esto aplica principalmente para empresas que tienen un ciclo

mensual que les permite concentrar en un número determinado de días una mayor cantidad de actividad para así disminuirla en las semanas siguientes.

La **señora Ministra** retomó el uso de la palabra para referirse a las medidas de apoyo para las empresas de menor tamaño:

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de Apoyo a empresas de menor tamaño

i. Modificación a ley del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

- Modifica el valor máximo al monto imputable a la franquicia tributaria de empresas de menor tamaño, reconociendo sus particularidades circunstancia que a la fecha no ocurría.
- SENCE debe realizar capacitación en gestión de uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y todo lo que mejore la empleabilidad y productividad de las empresas.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de Apoyo a empresas de menor tamaño

ii. Modificación a ley de la Dirección del Trabajo: fiscalización asistida.

- La Dirección del Trabajo desarrollará entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral.
- Empresas podrán solicitar fiscalización, D.T. deberá revisar si existe alguna infracción a la normativa laboral, de ser así, la empresa tendrá un plazo de al menos 5 días hábiles para dar cumplimiento a la normativa.

CONTENIDO 40 HORAS CÓDIGO DEL TRABAJO

Medidas de Apoyo a empresas de menor tamaño

iii. Sello 40 Horas: puntaje adicional en postulaciones CORFO, SERCOTEC Y SENCE.

- Empresas de menor tamaño que anticipen la implementación se les favorecerá con puntaje adicional para postular a instrumentos y programas CORFO, SENCE, SERCOTEC, etc.

ARTÍCULO 8 TRANSITORIO FINANCIAMIENTO

Artículo octavo: 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.”

Luego, hizo uso de la palabra el Jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Fidel Bennet, quien continuó con la presentación:

EVIDENCIA ECONÓMICA

El PDL 40 horas contó con una **Asesoría Económica** liderada por el **Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile**.

Objetivos Asesoría:

- Proponer un análisis de **experiencia comparada** sobre la reducción de jornadas laborales en países que hayan pasado por este proceso.
- Desarrollar un análisis económico de la **reducción de jornada del año 2005** en Chile.

Dimensiones de análisis:

- Magnitud de la disminución de jornada
- Mecanismos de gradualidad
- Mecanismos de adaptabilidad
- Mecanismos de Negociación Colectiva
- Impactos económicos

Experiencia Comparada

El estudio analizó 8 experiencias comparadas de países que implementaron una reducción de su jornada laboral.

- Islandia (2021)
- Corea del Sur (2004)
- Francia (1998-2000)
- Portugal (1996)
- Finlandia (1996)
- Canadá (1997)
- Reino Unido (1998)
- Dinamarca (2003)



Resultados Experiencia Comparada

Principales resultados sobre efectos de la reducción de jornadas laborales.

País	Horas de trabajo	Salarios	Empleo	Productividad	Bienestar
Portugal	↓	↑	Mixto	-	↑
Francia	↓	↓	↑	↑	↑
Corea del Sur	↓	-	↑	↑	↑
Finlandia	Nulo	-	↑	↑	↑
Canadá	↓	-	Mixto	-	-
Reino Unido	Nulo	-	-	-	-
Dinamarca	-	-	-	-	-
Islandia	↓	-	-	-	↑

El Honorable Senador señor García solicitó

profundizar sobre el caso de Finlandia, por cuanto el efecto en horas de trabajo habría sido nulo al igual que en Reino Unido, mientras que en Francia los salarios habrían bajado. Asimismo, el informe no reporta resultados respecto de algunos países de acuerdo al gráfico.

El **señor Bennet** explicó que los efectos “Mixtos” hacen referencia a que se pueden encontrar algunas investigaciones que muestran efectos positivos, otras con efectos no significativos y otras con efectos negativos respecto de la misma variable o al mismo tiempo en que por distintos tamaños de empresa se encuentren efectos en direcciones diferentes, o que afecten más a hombres que a mujeres o a distintos grupos etarios, principalmente referidos a jóvenes sin experiencia laboral, por ejemplo.

Los efectos “Nulos” dicen relación con que no se percibe un efecto significativo en cuanto a la variable evaluada, particularmente hace mucho sentido en el caso de las horas de trabajo en que no se encontró variación, como son los casos de Finlandia y Reino Unido, no obstante que en la mayoría de los casos se encontraron efectos positivos en el sentido de que se reduce efectivamente la cantidad de horas trabajadas en el global de la economía.

El **Honorable Senador señor Lagos** destacó lo señalado por el señor Bennet, por cuanto de acuerdo a lo señalado pareciera que no se da el efecto de que las personas, al acortarse su jornada laboral, pueden tener más de un trabajo.

La **señora Ministra** resaltó que la evidencia ha indicado que efectivamente no ha ocurrido ello.

El **señor Bennet** agregó que lo anterior se da también en otras políticas públicas, como es el caso del alza del salario mínimo en algunos países, que son restricciones no muy activas porque es muy poca la gente que recibe el salario mínimo, por lo tanto aumentarlo no genera efectos.

El **Honorable Senador señor Núñez** observó que, de acuerdo a lo expuesto por el señor Bennet, en el caso de Finlandia hubo una ley que redujo la jornada laboral pero el efecto respecto de las horas de trabajo es nulo, de tal manera que es dable pensar que, atendida la reducción de la jornada laboral, el trabajador habría buscado otro empleo, pero el efecto “Nulo” se explicaría porque en Finlandia se mantiene casi el mismo número de horas trabajadas previo a la reforma.

El **señor Bennet** continuó con la presentación refiriéndose, en particular, al caso de Portugal.

El caso de Portugal

El año 1996 Portugal contaba con una **situación laboral y económica equivalente a la chilena actual, además de impulsar una reforma similar.** Por estas razones se torna relevante observar su experiencia en mayor detalle.

Efectos de la reducción de jornada

Mercado Laboral previo a la reforma

- Desocupación: 7,3%
- Horas anuales trabajadas: 1.894
- PIB per cápita: 26,3 USD

- **Varejao (2004)** documentó un efecto negativo muy leve sobre el empleo total, conducido por el grupo de empresas con mayor número de trabajadores con jornadas sobre las 40 horas.
- **Raposo y Van Ours (2010)** encontraron efecto positivo de la reducción de jornada sobre el empleo a través de la reducción de la destrucción de puestos de trabajo. Aquello permite generar explicación sobre efectos de corto plazo (reacción) y de largo plazo (recuperación).
- Ambas investigaciones evidencian aumento en salario por hora y no disminución de salarios mensuales.

El **Honorable Senador señor Núñez** preguntó si en el caso de Portugal hubo una gradualidad menor a la que se está proponiendo en el caso chileno para la reducción de la jornada.

El **señor Bennet** contestó que en el caso de Portugal también se aplica una reforma gradual.

Enseguida continuó con su presentación, refiriéndose a los resultados de la experiencia comparada.

Resultados Experiencia Comparada

Como se observa en la evidencia comparada, los resultados de reducción de jornadas laborales pueden agruparse en dos dimensiones:

Efectos positivos de la reducción de jornada

- Se observó reducción efectiva de horas trabajadas.
- Se evidenció una mejora en la calidad de vida y bienestar de las y los trabajadores.

Efectos no concluyentes de la reducción de jornada

- Impactos en Salario
- Impactos en Empleo
- Impactos en Productividad

Se encuentran efectos mixtos sobre estos indicadores, que varían en distintos grupos (ej. edad o género) y en función de las medidas de implementación que adoptan los proyectos.



Resultados Experiencia Comparada

Relevancia de los resultados

Si bien los impactos de la reducción de jornada sobre el empleo y productividad no fueron concluyentes, sí se identificaron **3 mecanismos de mitigación de impactos** que, donde fueron incorporados, permitieron que los efectos no fueran negativos.

Mecanismos de gradualidad

Mecanismos de adaptabilidad

Mecanismos de acuerdos entre trabajadores y empleadores

La **señora Ministra** acotó que el proyecto de ley recoge las conclusiones precedentemente señaladas y explicó que cuando se implementó la reforma del ex Presidente Lagos se hizo con gradualidad y algunos estudios sobre la materia dieron cuenta de lo poco concluyentes que resultan algunas de las lecciones que se pueden obtener de estos, pero el proceso de aplicación de la política sí es concluyente en los países que han

sido exitosos en esto.

Luego continuó exponiendo su presentación.

Productividad en Contexto

1. El PDL 40 incorporó 3 mecanismos de mitigación de impactos en productividad: **gradualidad, adaptabilidad y diálogo social.**

2. En enero 2023 fue lanzada la **Agenda de Productividad** de los Ministerios de Hacienda y Economía, donde se establece como meta un ritmo de crecimiento de 1,5% anual, lo que permitiría compensar alzas en los costos laborales.

3. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social se encuentra trabajando en 3 medidas que impactan en productividad:

- Fortalecimiento del Programa “Despega MIPE”.
- Modificaciones a la Ley SENCE para acercar la Franquicia Tributaria a las MIPYMES.
- Modificación organizacional en SENCE.

Posteriormente, el **señor Bennet** hizo uso de la palabra para exponer lo siguiente:

RESULTADOS REFORMA CHILE 2005

1. Evidencia de la Literatura

A. Comisión Nacional de Productividad (CNP)

Analiza impacto de la reducción de jornada a través de metodología Diferencias en Diferencias (DD).

Resultados:

- Impacto positivo leve sobre probabilidad de desocupación e inactividad.
- Se evidencia un “efecto sustitución” entre quienes trabajaban más de 46 horas y quienes trabajaban menos.

A pesar de los resultados, no fue posible verificar el supuesto de tendencias paralelas.

B. Rafael Sánchez (2013)

Analiza impacto de la reducción de jornada a través de metodología DD.

Resultados:

- Efectos positivos no significativos sobre la empleabilidad. Se hipotetiza que puede deberse al efecto de anticipación del anuncio.

El **Honorable Senador señor Coloma** consultó si la Comisión Nacional de Productividad coincide con lo que se ha planteado sobre este punto.

El **señor Bennet** contestó que las conclusiones mencionadas son las que entregó el estudio que realizó dicha Comisión.

El **Honorable Senador señor Núñez** se refirió a lo señalado por el señor Rafael Sánchez y preguntó si lo que se quiere decir cuando se menciona la expresión “efectos positivos” es que hubo generación de empleos.

El **señor Bennet** respondió que se encuentran efectos que tienden a ser positivos pero que no pueden ser establecidos como un efecto causal propio de la política y eso dice relación con significancias estadísticas a cierto nivel.

El **Honorable Senador señor Núñez** hizo hincapié en la relevancia de precisar el significado de la expresión “efectos positivos”, para entender que no se pierden empleos o que se generan más empleos.

El **señor Bennet** precisó que cuando se habla de empleabilidad se hace referencia a la capacidad de emplearse, esto es a la posibilidad de tener un empleo con posterioridad a la puesta en marcha de la política pública, por lo tanto, no se trata de creación o reducción de empleos, sino que de la probabilidad de estar empleado.

El **Honorable Senador señor Núñez** manifestó que de acuerdo a lo expresado por el señor Bennet habría que entender que la expresión “efectos positivos” significa que luego de aplicada la medida habría una mayor posibilidad de empleabilidad para un trabajador o trabajadora.

El **Honorable Senador señor Coloma** observó que el Comité Nacional de Productividad realizó sugerencias respecto de varios temas y señaló, respecto de la gradualidad que, en la reforma del año 2005 se verificó un menor crecimiento según el Banco Central y un aumento en la automatización, lo que además fue planteado como una preocupación respecto del proyecto de ley que se discute.

Al respecto indicó que debe considerarse que la iniciativa podría tener efectos positivos, pero también podría tener efectos negativos que hay que estar dispuesto a asumir.

A continuación, el **señor Bennet** prosiguió con su exposición.

RESULTADOS REFORMA CHILE 2005

2. Evaluación de Impacto Econométrico.

Institución encargada: Centro de Microdatos, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.

Académico/a a cargo: Fabián Duarte, Phd. en Economía, Yale University; Lorena Flores, Master en Estudios del Desarrollo, University of New South of Wales.



RESULTADOS REFORMA CHILE 2005

Metodología: el estudio utiliza la misma metodología de los estudios anteriores, es decir, Diferencias en Diferencias.

Además, se realizaron ejercicios de robustez para subsanar los problemas metodológicos encontrados en las investigaciones anteriores.

Resultados:

- Se confirman dos de los resultados obtenidos en investigaciones anteriores: **se redujeron las horas de trabajo y aumentaron los salarios por hora.**
- La verificación del supuesto de tendencias paralelas eliminó la significancia del efecto positivo de la reducción y la probabilidad de perder el empleo. En ese sentido, **no hay evidencia sobre disminución del empleo.**

El **Honorable Senador señor Lagos** apuntó que, de acuerdo con lo que se ha señalado, se reduce la jornada laboral, además quienes tienen empleo trabajan menos horas y se aumentan los salarios por hora, que es el objetivo que propone este proyecto de ley.

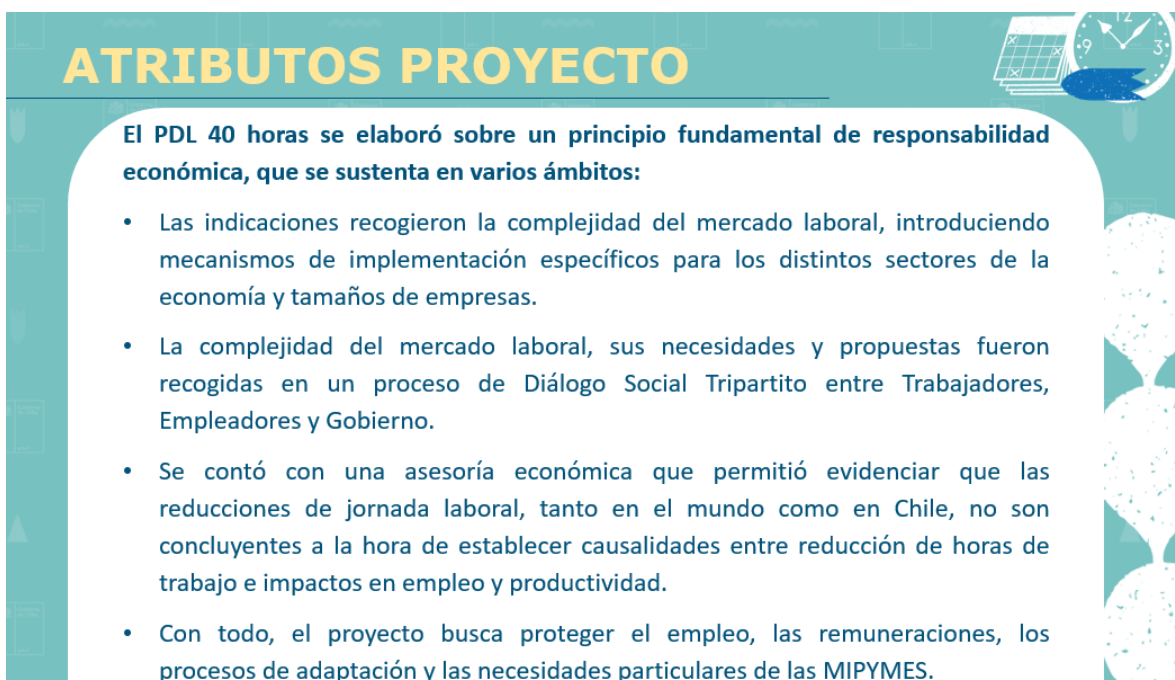
Preguntó qué ocurre con los niveles de desempleo.

El **señor Bennet** dijo que típicamente se trabaja con la probabilidad de quedar sin empleo o de que aumenten los empleos y lo que se evidencia en la investigación es que producto de la reducción de la jornada laboral no se produce una destrucción del empleo ni ocurre que las personas que estaban empleadas aumentan la probabilidad de caer en desempleo debido a la reducción de la jornada, condicional a las tasas normales de reducción y creación de empleos que se presentan en todos los mercados laborales.

El **Honorable Senador señor Coloma** consultó si existe algún estudio acerca del tipo de empresa que se verá afectada por la reducción de jornada de tal manera que pueda resultarle inviable funcionar bajo esa medida, al tener que aumentar el número de turnos sin tener los recursos para ello.

La **señora Ministra** respondió que el objetivo de las 200 mesas técnicas que se sostuvieron con los diferentes sectores productivos fue conocer cómo la reducción de la jornada laboral les podría impactar en su realidad.

Continuó con la presentación refiriéndose a los atributos del proyecto de ley.



ATRIBUTOS PROYECTO

El PDL 40 horas se elaboró sobre un principio fundamental de responsabilidad económica, que se sustenta en varios ámbitos:

- Las indicaciones recogieron la complejidad del mercado laboral, introduciendo mecanismos de implementación específicos para los distintos sectores de la economía y tamaños de empresas.
- La complejidad del mercado laboral, sus necesidades y propuestas fueron recogidas en un proceso de Diálogo Social Tripartito entre Trabajadores, Empleadores y Gobierno.
- Se contó con una asesoría económica que permitió evidenciar que las reducciones de jornada laboral, tanto en el mundo como en Chile, no son concluyentes a la hora de establecer causalidades entre reducción de horas de trabajo e impactos en empleo y productividad.
- Con todo, el proyecto busca proteger el empleo, las remuneraciones, los procesos de adaptación y las necesidades particulares de las MIPYMES.

En sesión de 15 de marzo de 2023, la Comisión escuchó al **Jefe del Subdepartamento de Estudios de la Dirección de Presupuestos, señor Pablo Jorquera**, quien realizó una presentación, en formato ppt, del siguiente tenor:

Informe Financiero

Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral

Contenidos

- Metodología
- Resultados

Contenido del PdL

- Se reduce gradualmente la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, a 40 horas semanales.
- Se establece un horario de ingreso flexible para las madres y padres trabajadores.
- Se ajustan las jornadas de trabajadores con jornadas especiales.
- Se establecen mecanismos de flexibilidad en cumplimiento de jornada, a través de horas compensatorias, horas semanales promedio, bandas horarias de ingreso.
- Se refuerzan las funciones de la Unidad de Atención a las Mipymes de la Dirección del Trabajo
- Se faculta al director del SENCE a fijar valores máximos por hora de capacitación diferenciados por tipo de empresa, imputables a la franquicia tributaria.

Metodología

Ámbito de aplicación

- Se estima únicamente para **instituciones del Gobierno Central**.
- Tiene implicancias únicamente sobre personas afecta al **Código del Trabajo**. Los funcionarios sujetos al Estatuto

Administrativo tienen jornadas de 44 horas (Art. 65 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo).

- Se utilizó el registro de personal del sector público, levantado según lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley N° 21.306.
- Se excluyó del análisis a los funcionarios cuya jornada se encuentra regulada en estatutos especiales, como los Servicios Locales de Educación y los Servicios de Salud.

Consideraciones metodológicas

- Se estima el **número de horas reducidas** para cada año de implementación de la ley.
- Se aplica un **factor de absorción**, que estima la magnitud en que los funcionarios son capaces de absorber en una jornada más reducida las mismas funciones que realizan.
- Se diseña un factor que depende del organismo, estamento del funcionario, y del momento de la gradualidad.

Categoría organismo	Estamento	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Presta servicios continuos	Directivos	100%	100%	100%	100%	100%
	Profesionales	5%	5%	5%	5%	5%
	Resto	5%	5%	5%	5%	5%
Resto	Directivos	100%	100%	100%	100%	100%
	Profesionales	40%	40%	60%	60%	70%
	Resto	30%	30%	50%	50%	60%

- Lo anterior implica que hay un remanente de horas que no podrán ser absorbidas con los funcionarios existentes.
- Estas se cubren en un 50% a través de horas compensatorias (máximo de 5 días semestrales).
- Y en un 50% a través horas extraordinarias y nuevas contrataciones:
 - Profesionales es 30% / 70%
 - Otros estamentos es 70% / 30%
- Las horas extraordinarias sólo aplican al primer año de cada ajuste, luego se compensan con nuevas contrataciones.

Resultados

Estadística descriptiva

- Se identifican 52 instituciones con al menos un funcionario regido por el Código del Trabajo.

- El total de funcionarios reportados en esta calidad jurídica asciende a 29.696 (7% de la dotación del Gobierno Central), los que se distribuyen según categoría institucional de acuerdo con el siguiente detalle:

Categoría	Instituciones	Funcionarios	Funcionarios (% de total cada categoría)
Fiscalizador y/o regulador en terreno	2	21	0,1
Fiscalizador y/o regulador institucional	1	8	0,2
Fuerzas armadas	3	449	81,3
Fuerzas de orden y seguridad	2	489	0,5
Gobiernos regionales	10	10	0,6
Servicio de atención al público	5	7.550	24,2
Servicio especializado	13	4.325	13,3
Servicios de salud	4	4.126	2,3
Subsecretarías y Ministerios Políticos	6	11.373	29,4
Ejecución de programas y entrega de subsidios	6	1.345	13,6
Total	52	29.696	7,3

- Estos funcionarios se distribuyen según jornada semanal de trabajo de acuerdo con la siguiente tabla:

Jornada	Funcionarios (%)
40 o menos	13,4
41	0,0
42	0,0
43	0,0
44	66,3
45	20,2
Más de 45	0,0
Total	100,0

Año	Funcionarios afectados	Mayor gasto fiscal (\$M)
1	6.319	890.382
2	6.319	832.477
3	27.051	9.787.607
4	27.051	8.427.016
5	27.472	17.054.485
6	27.472	15.835.061

El **Honorable Senador señor Coloma** solicitó una lista de las instituciones públicas, tanto ministerios como servicios, que cuentan con funcionarios regidos por el Código del Trabajo.

El **señor Jorquera** comprometió hacer llegar a la Comisión la nómina de instituciones.

El **Honorable Senador señor García** se refirió al cuadro que muestra el mayor gasto fiscal por año con la aplicación de la ley y preguntó por qué se establecen, en régimen, recursos por un monto de \$15.800 millones para el sexto año, cuando lo lógico pareciera ser que se contemplara el mayor costo el sexto año y por \$17.000 millones.

El **señor Jorquera** explicó que el hecho de que se contemple un *peak* el quinto año se debe a que se parte de la base de que primero habrá que adaptarse a la reducción de la jornada y por ello se tendrá que pagar muchas horas extra, toda vez que los funcionarios deben absorber la nueva jornada y por lo tanto tendrán que cumplir una jornada un poco más larga en razón de lo cual generarán horas extra, de tal manera que al año siguiente ya se encuentren más adaptados y además pueda contratarse a nuevos trabajadores, teniendo en cuenta que contratar nuevos trabajadores es menos costoso que pagar horas extra.

El **Honorable Senador señor Elizalde** solicitó precisar los porcentajes señalados respecto de las nuevas contrataciones.

El **señor Jorquera** explicó que se estimó que las horas de la jornada ordinaria que no puedan ser absorbidas por los trabajadores deberán ser compensadas en un 50% a través de horas compensatorias y el porcentaje restante a través de horas extraordinarias y

nuevas contrataciones. Puntualizó que para el caso de los profesionales el porcentaje de horas extra será mucho menor en relación con el porcentaje de nuevas contrataciones, a la inversa de lo que ocurrirá en otros estamentos.

La **señora Ministra** señaló que la metodología de cálculo y estimación del gasto se hace con los parámetros utilizados por la DIPRES desde hace años y con funcionarios que no varían de gobierno en gobierno.

Hizo presente que los cambios que se han producido en materia de jornada laboral han sido pocos, de manera que la metodología aplicada no se ha utilizado con demasiada habitualidad y es por ello que el Ministerio de Hacienda, a través de la DIPRES, ha presentado no solamente el monto del gasto, sino que también cómo se ha llegado a ese resultado.

Destacó que el beneficio para los trabajadores de reducción gradual de la jornada laboral alcanza a más de 8 millones de trabajadores dentro de los cuales solo un porcentaje está sujeto al Código del Trabajo en el sector público, algunos además presentan actualmente una jornada laboral de 44 horas e incluso de 40 o menos.

Resaltó que el costo fiscal dice relación con la decisión a nivel país en cuanto a que los trabajadores puedan tener una reducción de la jornada laboral.

El **Honorable Senador señor García** señaló que, como Comisión de Hacienda, hay que cerciorarse de que los cálculos sean realistas, más todavía cuando las finanzas públicas tienen sus propias dificultades y desafíos.

Observó que al dividir los \$17.000 millones de costo fiscal por los 24.472 funcionarios afectos se obtiene una cifra de un mayor costo anual de \$600.000, que resultaría en \$50.000 mensuales. Al respecto preguntó si es razonable contar con esa cifra, estimando bajo dicho monto.

Consideró necesario tener mayor certeza de que se trata de cifras obtenidas en base a una realidad y no a suposiciones.

El **Honorable Senador señor Coloma** se refirió al informe financiero en cuanto se señala un número importante de servicios públicos que no se verían alcanzados por esta iniciativa, como son las municipalidades, las empresas públicas y los funcionarios que se desempeñen bajo un estatuto distinto al del Código del Trabajo. Al respecto preguntó cuál es el criterio para definir eso.

El **Honorable Senador señor Elizalde** planteó la misma inquietud del Senador Coloma, señalando que esta medida va a generar un impacto a nivel municipal.

Asimismo, observó que, de los 29.696 funcionarios regidos por el Código del Trabajo solamente se verían beneficiados por esta ley 27.000, porque el 13,4% tiene una jornada laboral de 40 horas o menos. Asimismo, preguntó si al hablar de 27 mil funcionarios afectos se hace sobre la base de nuevas contrataciones.

El **Honorable Senador señor Lagos** expresó que el informe financiero se hace cargo del impacto fiscal de un proyecto de ley que recoge un tema muy emblemático, respecto del cual la señora Ministra ha hecho hincapié al hablar de gradualidad, atendidas las expectativas que se generarán en la ciudadanía una vez aprobado el proyecto.

Se refirió a los sectores que no quedarán comprendidos en el proyecto, quienes tendrán legítimas expectativas de saber cómo se les va a aplicar esta medida, lo que llevará a preguntarse de qué manera se financiará eso, por lo que será un debate que habrá que tener en el futuro.

El **señor Jorquera** respondió la pregunta del Senador García señalando que el cálculo de ese promedio, si bien representa un 5% del ingreso promedio nacional y entendiendo que se están reduciendo un 8% las horas de trabajo, podría ser relativo y proporcional el resultado.

Sin perjuicio de lo anterior, indicó que es difícil calcular el efecto individual porque en este caso se producen muchos efectos simultáneos, toda vez que algunos trabajadores absorberán parte de las horas que superen las 40, en otros casos se contratarán trabajadores adicionales, de manera que el promedio esconde todas aquellas situaciones que se pueden producir.

Consideró más adecuado mirar el monto total y a partir de ahí comprender que se están planteando supuestos lo más realistas posible desde lo que se observa en otros países para que la Comisión cuente con la información necesaria para votar el proyecto y la DIPRES, por su parte, pueda hacer las proyecciones de mediano plazo lo más coherentes posible.

El **Honorable Senador señor García** consultó si es posible saber el grado de afectación de los 27.472 funcionarios indicados en el informe financiero con la reducción de una hora de su jornada laboral o de dos horas, teniendo en cuenta que habrá también otros trabajadores que

deberán ser contratados, lo que hace que el cálculo promedio no sea relevante porque los niveles de afectación son distintos.

El **señor Jorquera** ofreció hacer llegar a la Comisión la distribución de trabajadores que reducirán su jornada más las nuevas contrataciones, de manera de comprender mejor la cifra.

Hizo presente que la discusión de la ley de presupuestos y otras leyes que se encuentran en discusión en el Congreso Nacional están contemplando el aumento de recursos para los municipios en otras materias.

El **Honorable Senador señor García** replicó señalando que este proyecto de ley no se aplica al sector público y si el día de mañana llegara un proyecto de ley que hiciera aplicable la reducción de jornada al sector público, tendrá que venir con los recursos correspondientes.

Asimismo, expresó que la reducción de jornada tampoco se aplicaría a las municipalidades y el día que ello ocurra y los gremios lo soliciten las iniciativas tendrán que venir con su propio financiamiento.

La **señora Ministra** reiteró que el proyecto de ley rige para los trabajadores que están regulados por el Código del Trabajo, principalmente en el sector privado. No obstante aquello, puntualizó que hay algunos trabajadores regidos por el Código del Trabajo que se encuentran en el servicio público y por ello el costo fiscal que se presenta dice relación con esos trabajadores.

Hizo presente que, dentro de la mesa del sector público, en la negociación que se suscribió el año pasado con motivo del reajuste, se planteó la problemática de la reducción de la jornada laboral en las 40 horas. Para ese efecto señaló que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la DIPRES y el Ministerio de Hacienda integran una mesa de trabajo con los funcionarios públicos que espera confluir en un proyecto de reducción de jornada, más adelante, que cuente con fuentes de financiamiento claras.

Añadió que los tiempos tienen un proceso gradual porque hoy día los funcionarios públicos tienen una jornada laboral de 44 horas y cuando entre en vigencia esta ley, el primer año recién la jornada laboral de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo se reduce a 44 horas y al tercer año se reducen las otras dos horas de la jornada.

Resaltó que se contará con tiempo para tener esa gradualidad necesaria para buscar el acuerdo y señaló que la mesa del sector público se encuentra integrada por los funcionarios públicos, incluidos

los municipios, cuyos funcionarios se encuentran regidos por el estatuto municipal, de manera que no se encuentran contenidos en el proyecto de ley que se discute, que abarca solamente a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, aseveró que hay algunos trabajadores municipales que podrían verse en esa situación, como es el caso de quienes prestan servicios de recolección de residuos domiciliarios.

Agregó que existe además en curso un proceso que establece la incorporación de los trabajadores que cumplen servicios en calidad de honorarios en los municipios para ser traspasados a la contrata, en cumplimiento de un dictamen de la Contraloría General de la República.

Hizo presente que lo anterior tiene límites, toda vez que las contratas municipales no pueden exceder del 40% de la planta del municipio y en caso de exceder ese porcentaje tendrán que ser contratados bajo Código del Trabajo.

El Honorable Senador señor Lagos resaltó el punto referido a la gradualidad, por cuanto establece contar un espacio considerable de tiempo para abordar esta temática de una manera más global, además de darle la gradualidad necesaria a las empresas.

- - -

De conformidad con su competencia, la Comisión de Hacienda se pronunció respecto de las siguientes disposiciones del proyecto de ley: artículo 1 número 1, letra a), número 5, número 7, número 9, número 10, número 13 letras d) y e); artículo 2 y artículo 3 permanentes y sobre los artículos primero y octavo transitorios del proyecto. Lo hizo en los términos en que fueron aprobados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, como corresponde de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Reglamento de la Corporación.

A continuación, se describen o reproducen, según el caso, en el orden del articulado del proyecto, las citadas disposiciones de competencia de vuestra Comisión:

Artículo 1º

Modifica el Código del Trabajo.

Numeral 1

En el artículo 22.

letra a)

Sustituye 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.”

El **Honorable Senador señor Elizalde** preguntó por aquellos meses que tengan más de cuatro semanas.

El **asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis**, contestó que como en el artículo 22 del Código del Trabajo se establece la modalidad de promediar, se utiliza el parámetro de cuatro semanas para hacerlo coincidente con periodos de siete días y no de 30 días, por ello es que expresamente se utilizó esa forma de redacción.

Puntualizó que solamente se mantiene la forma de redacción mensualizada a propósito del transporte, porque esa norma es anterior al proyecto de ley.

--El literal a) del numeral 1 del artículo 1 fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Numeral 5

En el artículo 25 ter.

Letra a)

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

Letra b)

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

El Ejecutivo propuso modificar el número 6 del artículo 25 ter, a fin de corregir la referencia que ahí se expresa, remitiéndola al inciso séptimo del artículo 38.

--El numeral 5 del artículo 1º, fue aprobado con la enmienda propuesta por el Ejecutivo, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Numeral 7

Sustituye el artículo 27 por una norma relativa a los padres y madres trabajadores de niños y niñas de hasta 12 años y las personas que tengan el cuidado personal de estos.

El Ejecutivo planteó la necesidad de efectuar una enmienda menor de redacción en el inciso segundo, para salvar la omisión en el texto de la palabra “empleador”.

El **Honorable Senador señor García** propuso, además, sustituir el vocablo “acompañar” por “entregar” al empleador.

--El numeral 7 del artículo 1 fue aprobado con la enmienda propuesta por el Honorable Senador señor García, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Numeral 9

Agrega, 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.”.

--El numeral 9 del artículo 1 fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Numeral 10

Intercala 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 regirá 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.”.

El **Honorable Senador señor Lagos** expresó que, de acuerdo a lo señalado en la disposición, se abriría el derecho para que el trabajador elija si se le pagan o si solicita que le compensan cumpliendo determinados requisitos referidos al plazo para poder efectuar la solicitud, vencido el cual se tendrá que pagar derechamente las horas extraordinarias.

El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó si, en caso de que no se realice la solicitud de compensación dentro de los 6 meses de plazo, habrá entonces que pagar las horas extra.

El **señor Melis** precisó que en materia de horas extraordinarias existe un plazo de prescripción de 6 meses como regla general, pero dado que este es un beneficio particular y especial, se optó por establecer la obligatoriedad del pago, de modo que si el trabajador no ejerce el derecho a pedir la compensación se paga obligatoriamente por parte del empleador.

El **Honorable Senador señor Elizalde** refirió que se trataría de 5 días de descanso al año, que podrían hacerse exigibles dentro de 6 meses, no obstante, en el informe financiero se habla de un máximo de 5 días semestrales, de modo que cabría preguntarse si no se habrán considerado 10 días anuales sin haberse contemplado el costo de ello.

El **Honorable Senador señor Lagos** preguntó si los días compensatorios que se soliciten podrían sumarse al periodo de vacaciones.

El **señor Melis** contestó que puede hacerse siempre que coincida dentro del periodo.

La **señora Ministra** explicó que en este caso se hace referencia a horas extras que ya se compensaban o pagaban, de modo que igualmente se encuentran consideradas dentro del costo.

El **Honorable Senador señor Elizalde** replicó señalando que en rigor lo que se estaría diciendo es que como podrían faltar horas para cumplir las mismas labores entonces las personas trabajan horas extras y esas horas se pueden compensar y no pagarse, sino que sería un descanso adicional. Agregó que si se estima que se puede pagar mediante un descanso compensatorio de 10 días al año es distinto que a que sean solo 5, porque lo primero implicaría un costo adicional.

--El numeral 10 del artículo 1 fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Numeral 13

En el artículo 38.

Letra d)

Agrega 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.”.

Letra e)

Incorpora 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.”.

El **Honorable Senador señor Coloma** expresó que esta disposición llevaría a reglamento aquello que actualmente se establece mediante un dictamen de la Dirección del Trabajo.

--Los literales d) y e) del numeral 13 del artículo 1 fueron aprobados por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Artículo 2°

Agrega al 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.”.

--El artículo 2° fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Artículo 3°

Modifica la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Letra a)

Agrega 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.”.

Letra b)

Sustituye 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.”.

Letra c)

Intercala en el artículo 83, a continuación de la letra j), la siguiente nueva, pasando la actual letra k) 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.”.

El Honorable Senador señor Coloma manifestó que, de acuerdo a lo señalado, en la letra a) de la disposición, la mención a valores diferenciados se refiere a las capacitaciones, de manera que la franquicia a la empresa de menor tamaño podría ser más alta.

El Honorable Senador señor Núñez señaló que el tema de las franquicias es importante porque en la práctica excluye, no por definición, sino que por capacidades prácticas de uso, a las pequeñas y medianas empresas, sobre todo a las pequeñas, de tal manera que con estas disposiciones van a facilitar que éstas puedan acceder a la franquicia tributaria.

Manifestó que ojalá este punto pueda materializarse y se entreguen los apoyos necesarios a las pymes en cuanto a la capacitación.

El Honorable Senador señor Lagos se sumó a las palabras del Senador Núñez, entendiendo que existe un gran desafío en materia de capacitaciones, la forma en que se utilizan los recursos y las personas que se benefician de ellos.

Valoró que en esta iniciativa se incluyera una definición particular respecto de este tema, considerando que apunta a un problema de larga data.

La **señora Ministra** destacó que hoy en día se potencia este proyecto de ley para hacer más asequible la franquicia tributaria a las pymes.

Agregó que administrativamente se ha buscado realizar algunas adecuaciones, como por ejemplo, con el remanente de la franquicia tributaria, atendido que no todas las empresas alcanzan a utilizar la franquicia, de modo que se busca superar la barrera que ha mantenido a las pymes excluidas del acceso a la capacitación.

--El artículo 3° fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Artículo primero transitorio

Dispone que la presente 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:

i. 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.

ii. 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.”.

La **señora Ministra** acotó que se espera que la modalidad 4 días de trabajo por 3 días de descanso comience a regir el primer año y no desde el quinto año para la jornada ordinaria, materia que se hará presente en la Sala.

Puntualizó que a través de una Moción parlamentaria se buscó avanzar en la modalidad de 4 días de trabajo por 3 días de descanso y en la discusión que se sostuvo en la Comisión de Trabajo del Senado se observó que esta modalidad también podría insertarse a propósito de este proyecto de ley, a fin de reducir la jornada laboral de manera voluntaria.

--El artículo primero transitorio fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

Artículo octavo transitorio

Establece que 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.

--El artículo octavo transitorio fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Coloma, Elizalde, García, Lagos y Núñez.

- - -

FINANCIAMIENTO

- El informe financiero **N° 137** elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 22 de agosto de 2022, señala lo siguiente:

"I. Antecedentes

Las presentes indicaciones (N° 118-370) introducen cambios al Boletín N° 11.179-13, moción que modifica el Código del Trabajo. Así, los principales efectos de dicho proyecto serían en el siguiente sentido:

a. Se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, a 40 horas semanales.

b. Se establece un horario de ingreso flexible para las madres y padres trabajadores, y las personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta 12 años.

c. Se reduce la jornada ordinaria de trabajo de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, de tripulación a bordo de ferrocarriles, y de chofer o auxiliar de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, a ciento sesenta horas mensuales.

d. Se establece que la base de cálculo para el pago de los tiempos de descanso y espera para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, y de chofer o auxiliar de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

e. Se derogan las excepciones a la jornada máxima de trabajo aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes.

f. Se faculta a los padres y madres trabajadoras, y las personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta doce años, a pactar horas extraordinarias a compensar por días de descanso, recargadas con un cincuenta por ciento de tiempo, por hasta cinco días de feriado adicional al año.

g. Se dispone que el empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, llevando un registro de asistencia, el que podrá consistir en un libro de personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico.

h. Se faculta al Director del Trabajo a autorizar sistemas excepcionales de jornada, cuyo promedio máximo de horas semanales supere el límite establecido en esta ley.

i. Se modifica la jornada de trabajo que constituye una jornada a tiempo parcial, a veintisiete horas semanales.

j. Se modifican las jornadas de trabajo de trabajadores agrícolas, gente de mar, trabajadores de casa particular, tripulantes de vuelo y cabina.

k. Se faculta a las organizaciones sindicales a celebrar con el empleador un pacto de horas de trabajo extraordinario a

compensar por días de descanso, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo.

l. Se modifica el cálculo de los honorarios mínimos de los trabajadores de plataformas digitales.

m. Se refuerzan las funciones de la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, de la Dirección del Trabajo.

n. Se faculta al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a fijar valores máximos por hora diferenciados para empresas de menor tamaño, para el cálculo del gasto que se podrá imputar a la franquicia tributaria asociada a los programas de capacitación.

o. Se faculta al SENCE a ejecutar programas destinados a capacitaciones a empresas de menor tamaño, con cargo a los recursos del Fondo Nacional de Capacitación.

p. Se establece que la reducción de jornada ordinaria máxima se implementará de manera gradual, a 44 horas el primer año, 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

II.1 Gasto en personal del Gobierno Central

La implementación del proyecto de ley implicará un mayor gasto fiscal en las instituciones del Gobierno Central, en la medida que se requiera incrementar la dotación de los organismos del sector público, que cuenten con personal afecto al Código del Trabajo, para compensar la reducción de la jornada laboral. Para estimar el efecto fiscal por este concepto, se tomó en consideración lo siguiente:

a. Se utilizó el registro de personal del sector público, levantado según lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley N° 21.306, para obtener el número de funcionarios afectos al Código del Trabajo en el Gobierno Central, junto con su jornada ordinaria de trabajo. Para la estimación, se excluyó del análisis a los funcionarios cuya jornada se encuentra regulada en estatutos especiales, como los Servicios Locales de Educación y los Servidos de Salud.

b. A partir de las jornadas fijadas por contrato, se estima el número de horas reducidas para cada año de implementación de la ley. A este número de horas se le aplica un factor de absorción, que estima

la magnitud en que los funcionarios son capaces de absorber en una jornada más reducida las mismas funciones que realizan. Como es esperable, este factor depende del organismo (algunos organismos tienen baja capacidad de realizar las mismas tareas en el mismo plazo) y estamento del funcionario (ciertos estamentos tienen más facilidad o la obligación de adaptarse a la nueva jornada por el tipo de tareas que desempeñan), y del momento de la gradualidad (se supone que el sistema es más capaz en el tiempo de ir adaptándose a la reducción de jornada), lo que se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1: Factor de absorción por año, organismo y estamento

Categoría organismo	Estamento	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Presta servicios continuos	Directivos	100%	100%	100%	100%	100%
	Profesionales	5%	5%	5%	5%	5%
	Resto	5%	5%	5%	5%	5%
Resto	Directivos	100%	100%	100%	100%	100%
	Profesionales	40%	40%	60%	60%	70%
	Resto	30%	30%	50%	50%	60%

Para la construcción de la categoría de organismos, se identificó a los servicios para los cuales, dada la naturaleza continua de los servicios que prestan, se espera que absorban la reducción de jornada en una menor proporción.

c. Luego, se asume que un 50% de las horas restantes a cubrir será asumida a través de horas compensatorias. Se considera un máximo de 5 días semestrales a acumular.

d. De las horas sin cubrir mediante horas compensatorias, se asume que una proporción será asumida mediante horas extraordinarias durante el primer año de cada reducción, para ser cubiertas mediante nuevas contrataciones al año siguiente de la reducción. Esta proporción se asume en un 70% para el estamento profesional, y 30% para el resto de los funcionarios. Para los organismos que prestan servicios continuos, se asume que la totalidad estas horas es cubierta mediante nuevas contrataciones.

e. Con esta información, la tabla 2 muestra el mayor gasto fiscal estimado en personal del Gobierno Central.

Tabla 2: Mayor gasto fiscal en personal
(miles de pesos de 2022)

Año	Funcionarios afectos	Mayor gasto fiscal (\$M)
1	6.319	890.382
2	6.319	832.477
3	27.051	9.787.607
4	27.051	8.427.016
5	27.472	17.054.485
6	27.472	15.835.061

f. Respecto de esta estimación, cabe hacer presente que el mayor gasto fiscal efectivo dependerá de la capacidad de cada servicio para adaptarse a la nueva jornada, la que a su vez dependerá de las funciones particulares de cada uno.

II.2 Otras disposiciones

Respecto de otras disposiciones contenidas en el proyecto de ley:

a. El reforzamiento de las funciones de la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de la Dirección del Trabajo será asumido utilizando los recursos regulares del Servicio.

b. La modificación de la facultad del SENCE para definir valores máximos a descontar mediante la franquicia tributaria, por hora de capacitación realizada, no altera el monto máximo afecto a la franquicia por empresa, por lo que no tendrá efectos sobre los ingresos fiscales.

c. La modificación del destino de los programas financiados con cargo al Fondo Nacional de Capacitación será implementada a través de los recursos destinados a dicho Fondo en el presupuesto regular del SENCE.

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.

III. Fuentes de información

- Mensaje de S.E. el Presidente de la República,

mediante el cual formula indicaciones al Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

• Dirección de Presupuestos, Registro de personal del sector público (artículo 70 de la Ley N° 21.306).”.

Se deja constancia del precedente informe financiero en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

- - -

MODIFICACIONES

En mérito de las consideraciones precedentemente expuestas, la Comisión de Hacienda propone introducir las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social:

**Artículo 1°
Número 5**

o o o o o

Ha consultado un literal c), nuevo, del siguiente tenor:

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

o o o o o

**Número 7
Artículo 27 propuesto
Inciso segundo**

Ha sustituido la expresión “deberá acompañar” por “deberá entregar al empleador”.

(Artículo 121 del Reglamento del Senado. Unanimidad 5x0).

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

De conformidad con las modificaciones precedentemente expuestas, el texto queda como sigue:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1º.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1.- En el artículo 22:

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.

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.”.

c) **Suprímese el inciso cuarto.**

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 este.

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

4.- 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.”.

5.- 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”.*

6.- 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”.

7.- 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 estos, 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.”.

8.- 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”.

9.- 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.”.

10.- 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.”.

11.- 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.”.

12.- 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”.

13.- 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:

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

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

c) Intercálase el siguiente inciso octavo, nuevo:

“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.”.

14.- 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”.

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

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

17.- 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.”.

18.- 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.”.

19.- 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.”.

20.- 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”.

21.- 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”.

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

23.- Derógase el artículo 375.

Artículo 2º.- Agrégase al 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) Intercálase en el artículo 83, a continuación de la letra j), la siguiente nueva, pasando la actual letra k) 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.”.

Disposiciones Transitorias

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:

i. 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.

ii. 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 solo 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 contados 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.- 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.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas el día 14 de marzo de 2023, con asistencia de los Honorables Senadores señores Juan Antonio Coloma Correa (Presidente), José García Ruminot (Presidente accidental), Felipe Kast Sommerhoff, Ricardo Lagos Weber y Daniel Núñez Arancibia, y el día 15 de marzo de 2023, con asistencia de los Honorables Senadores señores Juan Antonio Coloma Correa, Álvaro Elizalde Soto, José García Ruminot , Ricardo Lagos Weber (Presidente) y Daniel Núñez Arancibia.

Valparaíso, 17 de marzo de 2023.



MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

(BOLETIN N° 11.179-13).

I. OBJETIVO(S) DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

reducir la duración de la jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores de 45 a 40 horas semanales, sin que ello importe disminución de sus remuneraciones. En concordancia con esta nueva jornada, se establecen sistemas excepcionales de trabajo y el sistema de jornada 4x3, se regulan las horas extraordinarias y su compensación. Asimismo, la entrada en vigencia de la rebaja a 40 horas se hará gradualmente, 44 horas al primer año; 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley.

II. ACUERDOS: todas las normas sobre las que se pronunció la Comisión de Hacienda fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión (5x0). Las modificaciones efectuadas en los números 5 y 7 del artículo 1° fueron acordadas por igual unanimidad.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos permanentes y ocho artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: “discusión inmediata”.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de la Honorable Diputada señora Karol Cariola Oliva, de la ex Diputada Camila Vallejo Dowling, y de los ex Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Lautaro Carmona Soto, Hugo Gutiérrez Gálvez, Daniel Núñez Arancibia y Guillermo Tellier del Valle.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo trámite.

VIII. APROBACIÓN EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS: en general por mayoría de 88 votos a favor, 24 votos en contra y 27 abstenciones.

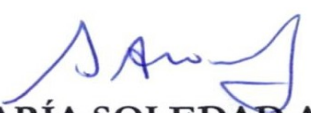
IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 11 de marzo de 2019.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: informe de la Comisión de Hacienda.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:

1. DFL 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
2. Ley N°21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo.
3. Ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Valparaíso, a 17 de marzo de 2023.


MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión