

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en moción de la ex Diputada Vallejo, de la Diputada Cariola, y de los ex Diputados Aguiló, Carmona, Gutiérrez, Núñez y Tellier, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

BOLETÍN N° 11.179-13

[Objetivos/](#) [Constancias](#) / Normas de Quórum Especial (no hay)/ Consulta Excma. Corte Suprema (no hubo) /[Asistencia/Antecedentes de Hecho/](#) [Discusión en General y en particular/](#) [Votación en general](#) /[Texto](#) / [Acordado](#) / [Resumen Ejecutivo](#).

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción de la ex Diputada Camila Vallejo Dowling, de la Diputada Karol Cariola Oliva, 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” a la fecha de despacho de este informe.

La Comisión discutió en general y en particular esta iniciativa de ley en su primer informe, de conformidad al acuerdo adoptado por la Sala en sesión de 14 de enero de 2020. Fue aprobado en general en sesión 29 de enero de 2020, por 4 votos a favor de las ex Senadoras Goic y Muñoz, del Senador Durana y del ex Senador Letelier, y 1 voto en contra del ex Senador Allamand. La totalidad de las modificaciones introducidas al texto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados fueron aprobadas en forma unánime.

Asimismo, la Comisión acordó que el proyecto de ley debe ser analizado por la Comisión de Hacienda, en lo que corresponde a su competencia.

OBJETIVO DEL PROYECTO

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.

CONSTANCIAS

- Normas de quórum especial: no hay.
- Consulta a la Excma. Corte Suprema: No hubo.

ASISTENCIA

A las sesiones realizadas **desde noviembre de 2019 a enero de 2020**, en que se analizó esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar; el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab; el coordinador legislativo del mismo ministerio, señor Francisco del Río, acompañado por las asesoras, señoras Cecilia Flores, Macarena Pinto y Daniela Valencia, los asesores, señores Jorge Hermann, Nicolás Cerda y Sebastián Merino; los periodistas y el fotógrafo de dicho ministerio, señoras Ángeles Pacheco y Flavia Cordella y señores Matías Carvajal y Cristóbal Letelier y señor Pablo Yovane. La abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. La asesora del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Trinidad Sáinz, acompañada por la procuradora señora Kristin Straube. La asesora de la Fundación Jaime Guzmán, señora Antonia Vicencio. En representación de la Coordinadora de Trabajadores y Trabajadoras por las 40 horas, los señores Carlos Cerda, Miguel Nazal, Manuel Valenzuela, Leandro Cortez, Freddy Campos, Manuel Bravo, Claudio Sagardías, Juan Francisco La Regla y Luis Mundaca, y las señoras Macarena Ortega, Catherine Kimer, Caroll Meyer, Marcia Candía y Alicia Miranda. La secretaria del Sindicato Luis Gauthier, señora Tatiana Rojas. Los directores de la Federación CCU, señores Carlos Hernández, Cristián Pando y Rodrigo Oyarzún. El dirigente de la CUT, señor Juan Pablo Córdova. La Directora de la ANEF, señora Victoria Escalante y la directora de comunicaciones de la Comisión Nacional de Productividad, señora Carla Barros. En representación de CONATRACOPS, el Presidente señor Claudio Sagardías. El representante de AEFEN (Asistentes de la Educación), señor Teodoro Cid. Las asesoras de la Fundación FIEL, señoras Pía Toro y Pilar Zamora. El Secretario Ejecutivo de las Mesas Temáticas del Senado, señor Ronald Wilson. La abogada señora Patricia Silva. El abogado de Codelco, señor Juan Molina. La periodista de Radio Cooperativa, señora Paola Aguillón. Los asesores parlamentarios: del Senador Durana, el señor César Quiroga y la señora Pamela Cousins. De la Senadora Muñoz, las señoras Valery Ruiz, Andrea Valdés y el señor Luis Díaz. De la Senadora Goic, el señor Jorge Pereira y el abogado señor Juan Pablo Severín. Del Senador Letelier, la señora Elvira Oyanguren. Del Senador Guillier, el señor Enrique Soler. Del Senador Bianchi, la señora Constanza Sanhueza. De la Diputada Vallejo, el señor Juan Pablo Mansilla y las señoras Francisca Culaciati, Jennifer Tapia y Melissa Gutiérrez, del Comité Partido Demócrata Cristiano, el señor Gerardo Bascuñán y del Comité Independiente, el señor Rodrigo Pinto.

Desde el 31 de agosto de 2022, asistieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara; el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, la Subsecretaria del Trabajo subrogante, señora María Elizabeth Soto, acompañados por los asesores, señor Christian Melis, señor Gonzalo Cid, señora Antonia Morales y señores Pablo Chacón, Francisco Neira, Andrés Bustamante, José Méndez, Daniel Vizcarra, Miguel Barros, Claudio Rojas, Silvana Guzmán, Belén Muñoz, Jeannette Aguilar, María José San Martín, Alejandra Villegas, como también el fotógrafo del ministerio, señor José Molina. El entonces Ministro Secretario General de la Presidencia, señor Giorgio Jackson, acompañado por el asesor señor Carlos Arrué y la asesora señora Marcia González. Los asesores del Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB), señoras Andrea Robles e Ignacia Herrera y señor Guillermo Briceño. El Presidente y el secretario de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor David Acuña y señor Manuel Díaz. La abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. El investigador legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Pedro Varela. La asesora legislativa de la Fundación Jaime Guzmán, señora Bárbara Bayolo. Asimismo, estuvieron presentes los asesores parlamentarios: del Senador Cruz-Coke, la señora Macarena Cornejo y los señores Franco Nieri, Jorge Hagedorn, Ignacio Bugueño, Iván Reinoso y Carlos Lobos. De los Senadores Moreira y Galilea, el señor Francisco del Río. Del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda; del Senador Galilea, el señor Benjamín Lagos y del Senador Saavedra, los señores Luis Batallé y Mauricio Galaz. Del Senador Durana, el señor César Quiroga y la señora Pamela Cousins. Del Senador Juan Luis Castro, la señora Teresita Fabres. De la Senadora Pascual, el señor Rodrigo Flores. Por el Comité Evópoli, el señor Jaime Herranz, por el Comité UDI, el señor Giovanni Calderón, Por el Comité PDC, señor Mauro Burgos, por el Comité PPD, el señor Gabriel Muñoz y por el Comité PS, el señor Miguel Ángel Díaz.

Especialmente invitada a la sesión de fecha 27 de noviembre de 2019 concurrió la Diputada señora Camila Vallejo Dowling.

Especialmente invitados a la sesión de 4 de diciembre de 2019, concurrieron los siguientes académicos y abogados:

-La Abogada Coordinadora del Programa de Trabajo del Instituto Igualdad, señora Patricia Silva.

-La Profesora de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señora Karla Varas.

-La Presidenta de la Asociación de Abogados Laboristas de Chile, señora Carmen Espinoza.

-El Abogado, académico de la Universidad de Chile y ex Director del Trabajo, señor Christian Melis.

Especialmente invitados a la sesión de 18 de diciembre de 2019 asistieron: el Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la Organización Internacional del Trabajo, señor Andrés Marinakis y El Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris, señor Jorge Francovich.

Especialmente invitados a la sesión de 8 de enero de 2020 concurrieron: el Presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura, señor Ricardo Ariztía, acompañado por el fiscal, señor Eduardo Riesco y el abogado, señor Manuel Ignacio Hertz. Los representantes del Instituto Libertad y Desarrollo, el economista senior, señor Tomás Flores y el abogado investigador, señor Luciano Simonetti. En representación de CONAPYME, el Presidente, señor Germán Dastres, acompañado por los Vicepresidentes señores Félix Luque y Alfonso Escribano, y el asesor, señor Roberto Seguel. En representación de Chiletransporte, el señor Víctor Manuel Jorquera acompañado por el director señor Roberto Urenda, el gerente, señor Carlos Salazar y el director, señor Juan Monasterio. En representación de la Confederación Nacional Transporte de Carga CNTC, el Presidente señor Sergio Pérez acompañado por los señores José Egido Arriola, Baldemar Higuera y Guido Rojas. En representación de la Federación Nacional de Sindicatos de Buses, Camiones y Actividades Afines y Conexas de Chile (FENASICOCH), el Presidente, señor José Sandoval acompañado por los señores René Faundez, Juan Ibáñez, Héctor Cuevas y la señora Rosa Olivares. En representación de la Federación Nacional de Buses de Transporte de Pasajeros (FENABUS) el Presidente, señor Marcos Carter acompañado por el vicepresidente, señor Rubén Acuña; los directores señores Ignacio Calisto y Gaspar Cikutovic y el abogado, señor Rodrigo Hernández.

Especialmente invitados a la sesión de 9 de enero de 2020 asistieron: en representación de AEFEN Asistentes de la Educación, el Presidente, señor Manuel Valenzuela, acompañado por la Secretaria General, señora Yasna Sánchez y el encargado de comunicaciones, señor Manuel Bravo. El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino, acompañado por el gerente de estudios, señor José Tomás Morel y la jefa de proyectos de comunicaciones, señora María Paz Baghetti. En representación del Centro de Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo, los señores Roberto Lewin, Jaime Salinas y Francisco Della Maggiera. El Ex Ministro del Trabajo y Previsión Social e integrante de la Mesa Técnica Laboral, señor Osvaldo Andrade. En representación del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Universidad del Desarrollo, la señora Rocío García de la Pastora. El abogado de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL) de la CUT, señor Pablo Zenteno. El Profesor de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Coordinador de la Mesa

Técnica Laboral, el señor Francisco Gallego. El Secretario General de la Cámara Nacional de Comercio y Turismo, señor Daniel Montalva y el fiscal, señor Sebastián Hurtado. El Presidente de la Comisión Nacional de Productividad, señor Raphael Bergoeing. El Presidente del Sindicato Interempresa Líder, señor Juan Moreno acompañado por el Secretario General, señor Patricio Venegas, el asesor, señor Christian Melis y la periodista, señora Daniela Rojas. El Abogado y Ex Subdirector del Trabajo señor Rafael Pereira. El Ex Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo y actual Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama. El Ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz.

En la sesión de fecha 9 de enero de 2020, estuvieron presentes los Senadores señores Francisco Chahuán Chahuán y Alejandro Guillier Álvarez, y la Diputada señora Camila Vallejo Dowling.

En la sesión de fecha 29 de enero de 2020 estuvo presente la Diputada señora Camila Vallejo Dowling.

En la sesión de 31 de agosto de 2022 concurrieron, especialmente invitados, el Presidente de la Federación de Cámaras de Comercio, Turismo y Servicios de la Región del Biobío (FECOMTUR), señor Juan Antonio Señor y el Presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), señor Rafael Cumsille, acompañado por los señores Carlos Boada, Orlando Sharp y Héctor Sandoval.

Concurrieron especialmente invitados a la sesión de fecha 7 de septiembre de 2022, el Presidente de la Federación de Cámaras de Comercio, Turismo y Servicios de la Región del Biobío (FECOMTUR), señor Juan Antonio Señor y la Vicepresidenta Ejecutiva de la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR), señora Helen Kouyoumdjian.

En la actividad telemática celebrada el 12 de septiembre de 2022, concurrieron el Presidente de la Comisión, Senador Cruz-Coke y los Senadores Galilea, Moreira y Saavedra.

Los invitados a exponer en dicha actividad telemática fueron las siguientes personas:

- 1.- El Presidente Del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Ferrocarril del Pacífico, señor José Bonnin Toro acompañado por los señores Juan Catalán (Presidente Federación Nacional del Transporte Ferroviario de Pasajeros, Carga, Afines y Conexas), Denis Varas (Presidente Sindicato Ferrocarril Antofagasta a Bolivia FCAB) y Jaime

Jamett (Asesor Federación Nacional del Transporte Ferroviario de Pasajeros, Carga, Afines y Conexas).

2.- El Gerente General de ChileTransporte A.G, señor Javier Insulza acompañado por los señores Roberto Urenda (ChileTransporte), José Sandoval (de SITRACH) y Baldemar Higuera (de CNTC).

3.- El Gerente General de la Asociación Nacional de Armadores A.G, señor Ricardo Tejada.

4.- La Presidenta del Gremio Nacional de Mipymes de Turismo Chilesertur A.G. y Presidenta de la Cámara de Comercio y Turismo de Valparaíso A.G., señora Evelyn Henríquez.

Especialmente invitados a la sesión de 14 de septiembre de 2022 concurren el Fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), señor Manuel Ignacio Hertz y el abogado, señor Jorge Sáez. En representación de la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G (ASOEX), el Presidente, señor Iván Marambio y el Gerente General, señor Miguel Canala-Echeverría.

En la actividad telemática celebrada el 26 de septiembre de 2022, concurren el Presidente de la Comisión, Senador Cruz-Coke y los Senadores Galilea, Moreira y Saavedra.

Los invitados a exponer en dicha actividad telemática fueron los siguientes:

El Presidente de la Asociación de Transporte Marítimo, Fluvial, Lacustre y Turístico Sur Austral (ARMASUR A.G.), señor Héctor Henríquez, acompañado por el Gerente General, señor Manuel Bagnara. El Presidente de la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), señor Arturo Martínez y el Presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), señor Alejandro Steilen.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 28 de septiembre de 2022 participaron: el Director Ejecutivo de PROPYME y Presidente de MIPYMES A.G., señor Rodrigo Bon; el jefe de políticas públicas de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH): señor Mauricio Águila; en representación del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), la Gerente General, señora Carolina Parada acompañada por la Presidenta del Círculo de Personas, señora Pamela Moraga y por los integrantes de la mesa 40 horas IRADE, señores Claudio Díaz, Sebastián Galdames y Félix Contreras.

En la actividad telemática celebrada el 3 de octubre de 2022, concurrieron el Presidente accidental de la Comisión, Senador Galilea y los Senadores Moreira y Saavedra.

Los invitados a exponer en dicha actividad telemática fueron los siguientes:

El Vicepresidente de la Asociación de Marcas del Retail, señor Cristián Saieh y el Director, señor Esteban Halcartegaray. En representación de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería, el Presidente de la Federación Minera de Chile (FMC), señor Felipe Román; el Presidente de la Federación de Supervisores de Codelco (FESUC), señor Carlos Godoy, y el Vocero CTMIN, señor Iván Mlynarz. El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino y la Gerente de Comisiones, señora Sofía Moreno; el Abogado, señor Felipe Sáez y la Asistente, señora Grismilda Muñoz. El Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor David Acuña y el Exdirector del Trabajo, señor Marcelo Albornoz.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 5 de octubre de 2022, asistieron el Director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril, señor Rodrigo Mujica acompañado por la señora Camila Valenzuela. El Presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo, señor Ricardo Mewes acompañado por la Secretaria General, señora María Ignacia Rodríguez, el Fiscal, señor Sebastián Hurtado y la asesora Legal, señora María José Rojas. El Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Fernando Alvear y el Gerente Legal, señor Pablo Bobic. La Presidenta y Co fundadora de Fundación Chilemujeres, señora Francisca Jünemann y la Directora Jurídica, señora Claudia Wiegand.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 12 de octubre de 2022, concurrieron la Presidenta Ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda. La investigadora del Centro de Estudios Públicos (CEP), señora María José Abud. El Profesor de la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad de Chile y ex jefe de estudios del Ministerio del Trabajo, señor Jorge Hermann. Los representantes de la Coordinadora 40 horas, señor Miguel Nazal; la señora Nicole Cossio; el Dirigente Ripley, señor Marco Delgado; el Dirigente de la Defensoría Penal, señor Ignacio Ramírez; el Dirigente SML, señor Fernando Riveros y el Dirigente ENAER, señor Bernardo Tapia. El Presidente de la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), señor Jorge Riesco, acompañado por el señor Felipe Sáez.

En la actividad telemática celebrada el 17 de octubre de 2022, concurrieron el Presidente de la Comisión, Senador Cruz-Coke y los Senadores Moreira y Saavedra.

En la mencionada actividad telemática se escuchó a los representantes de los Sindicatos de Trabajadores de Siderúrgica Huachipato, señores señor Héctor Medina y Fernando Orellana, Presidentes de los Sindicatos 1 y 2, respectivamente. En representación de la Organización Maternidad, Vida y Mujer, las señoras Renata Castro y Natalia León. El Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), señor Juan Bravo. La Presidenta de la Federación de Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez y el Secretario General de la misma entidad, señor Manuel Valenzuela. El Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Oficiales de Naves Mercantes y Especiales de Chile (FENASIOMECHI), señor Arturo Bravo, acompañado por el señor Rubén Fuentes, y en representación de Libertad y Desarrollo, la economista, señora Ingrid Jones y el abogado, señor Esteban Ávila.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

El Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

1) La moción que da origen a este proyecto de ley fundamenta su propuesta en las siguientes consideraciones.

En primer lugar, afirma que la regulación respecto de la jornada de trabajo constituye una de las demandas históricas de los trabajadores. Al efecto, describe que la extensión de la jornada se ha reducido desde los tiempos de la revolución industrial hasta el presente, alcanzando, como promedio mundial, a 8 horas diarias o un máximo de 10, como en el caso de nuestro país.

Sin embargo, advierte que, en aras de avanzar en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, sobre todo atendidas sus exigencias en las grandes ciudades, la jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales no permite que los trabajadores puedan desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre.

Por ello, la moción considera la regulación vigente en otros países de la OCDE que tienen un rendimiento productivo alto y una jornada de trabajo reducida, como en el caso de Holanda, Dinamarca, Alemania, Suiza y Suecia, que, respectivamente, cuentan con jornadas de 29, 33, 35, 35 y 36 horas.

Dicha circunstancia, afirman las autoras y los autores del proyecto, permite sostener que no hay una correlación efectiva o un vínculo causal entre la jornada de trabajo y el nivel de productividad. En efecto, al comparar el caso holandés y el caso chileno, sostienen que Holanda tiene una población de 16,85 millones de personas, mientras en Chile alcanza a 17,77 millones de personas, pero el PIB del primero es de \$869,5 mil millones de dólares y el chileno es de \$258,1 mil millones de dólares, con una población económicamente activa de 8,97 millones en Holanda y de 8,59 millones en Chile.

Agrega que en el caso holandés rige una jornada de trabajo máxima de 29 horas semanales, mientras en Chile equivale a 45 horas por semana. Excluyendo procesos históricos y el hecho de que se trata de una comparación con un país desarrollado a través de la industria y no uno “en vías de desarrollo”, sostiene que se trata de una comparación válida, pues refleja el proceso que se debe seguir para la defensa y el aseguramiento de derechos para todas las trabajadoras y trabajadores, valorizando su fuerza de trabajo y aumentando las horas de libre disposición.

En consecuencia, el proyecto apunta a iniciar un debate sobre la reducción de la jornada de trabajo o, si se prefiere, sobre el valor del trabajo.

Por lo anterior, la iniciativa modifica las reglas contenidas en el Código del Trabajo para reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, con su consecuente aumento de la calidad de vida. Desde un punto de vista macroeconómico, el proyecto propone regular el mercado del trabajo considerando que la reducción de la jornada, en conjunto con la regulación del salario mínimo, constituyen un aumento de la valoración real de la fuerza de trabajo, lo que se traduce en un mejoramiento de las condiciones de vida y de desarrollo espiritual y material y constituye una medida relevante para evitar el trabajo precarizado.

A continuación, la expresión de motivos del proyecto expone los fundamentos en que se apoya.

Al efecto, describe que el crecimiento económico debe traducirse en un desarrollo material y espiritual equitativo para todos los miembros de la comunidad nacional. Así, sostiene que bajo las actuales condiciones no es posible sostener que el desarrollo sea accesible para todos los integrantes de la comunidad política, pues rige una política de

recaudación deficitaria en lo que respecta a la reducción de la desigualdad. De ese modo, describe que la política de gasto es una política focalizadora que, bajo ningún respecto, puede considerarse que contribuye a garantizar los derechos de los chilenos, pues solo busca la corrección de la pobreza y no la reducción positiva de la desigualdad.

En ese contexto, añade que uno de los cambios más imperiosos para mejorar las condiciones de vida se refiere a la extensión de la jornada de trabajo, considerando que los estudios comparados muestran inequívocamente que en Chile se trabaja semanalmente una cantidad de horas excesivas, lo que repercute directamente en una baja valorización del trabajo asalariado. Dicha circunstancia da cuenta que la reducción de la jornada laboral es una demanda histórica de trabajadores que no ha sido atendida, a pesar de la evidencia empírica que demuestra que una política pública de este contenido apareja, como resultado global, mejoras en la calidad de la vida personal y familiar de trabajadores, disminuyendo riesgos para la salud y potenciando el bienestar y el rendimiento laboral.

Al fundamentar dicha propuesta, consigna que en los países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral la tendencia generalizada muestra que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente, pues a nivel agregado existe una relación inversamente proporcional entre la productividad y la cantidad de horas de trabajo. Así, los países con jornadas laborales menos extensas tienen una mayor productividad que aquellos en los cuales trabajan una cantidad de horas mayor.

Respecto del salario, afirma que se trata de un indicador en apariencia convencional, pues, lejos de surgir del acuerdo entre el trabajador y el empleador, el mercado del trabajo regula el “óptimo” del salario nominal, de modo que el precio del trabajo se fija como el de cualquier otra mercancía, donde los indicadores macroeconómicos tienen mayor relevancia que el acuerdo entre trabajador y empleador.

En ese contexto, el salario real se puede calcular como la cantidad de producto social que le pertenece a un trabajador en el proceso productivo – el que en la economía clásica correspondía al costo de reproducción del trabajador y su prole, esto es, debía ser el mínimo para la conservación de la oferta de mano de obra-, pero hoy aumenta o disminuye según menos o más horas de trabajo se necesiten para ganar una cantidad constante de salario nominal.

Por ello, afirma que la reducción de la jornada de trabajo asegura el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y aumenta los salarios reales, reconociendo el rol fundamental de los trabajadores en la producción nacional, lo que permite concluir que, al

reducir la jornada, se mejora el rendimiento laboral, además de los beneficios sociales destacados anteriormente.

Finalmente, la moción da cuenta del contenido del proyecto de ley.

Al efecto, modifica al artículo 22 del Código del Trabajo, para reducir progresivamente la jornada de trabajo, que actualmente equivale a cuarenta y cinco horas semanales, hasta las cuarenta horas semanales (8 horas diarias si se distribuye en cinco días, o bien, 6 horas 40 minutos diarias si se distribuye en seis días). Asimismo, contempla una modificación al artículo 28 del Código del Trabajo, lo que supone una disminución al máximo de horas por día, y modifica las normas que establece un régimen especial para los días de navidad en el que el empleador puede extender la jornada en dos horas, a cuyo respecto debe mediar un acuerdo con el trabajador y no debe ser una facultad del empleador.

Del mismo modo, mediante las modificaciones a los artículos 25, 25 bis, 25 ter y 26 bis del Código del Trabajo, apunta a homologar diversos regímenes laborales a los nuevos límites establecidos por el proyecto de ley, modifica la media hora de colación por una hora y establece que ésta se considerará como tiempo trabajado.

2) La Comisión tuvo en consideración la moción presentada por el Senador señor Juan Pablo Letelier Morel junto al Senador Pedro Muñoz Aburto el año 2006, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir gradualmente la jornada ordinaria de trabajo a 42 horas semanales, correspondiente al Boletín N°4474-13.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR

El texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados, mediante un artículo único permanente y una disposición transitoria, modifica la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

El numeral 1) reduce la duración de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cinco a cuarenta horas semanales, salvo en el caso de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada, previa calificación de la Dirección del Trabajo.

El numeral 2) permite promediar la jornada semanal en períodos bimensuales o trimestrales, previo acuerdo de las partes, cuando exista cualquier sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo.

El artículo transitorio establece que la ley entrará en vigencia transcurridos doce meses desde la fecha de su publicación, salvo el caso de las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios

y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento, que podrán reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual.

Asimismo, dispone, que la aplicación de la ley bajo ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones que reciben las trabajadoras y los trabajadores al momento de su entrada en vigencia.

SESIÓN CELEBRADA EL 27 DE NOVIEMBRE DE 2019

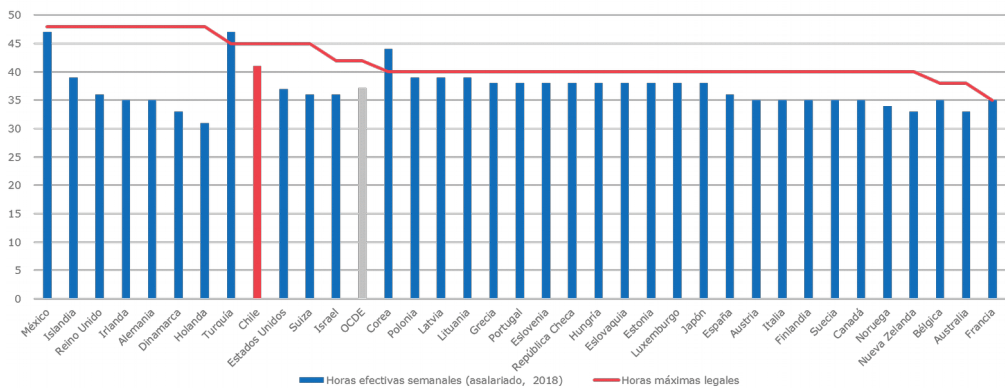
En esta sesión, se escuchó al Ejecutivo y a la autora de la moción la Diputada señora Camila Vallejo Dowling.

**SUBSECRETARIO DEL TRABAJO,
FERNANDO ARAB VERDUGO**

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, expuso ante la Comisión las observaciones del Ejecutivo respecto del proyecto de ley en estudio.

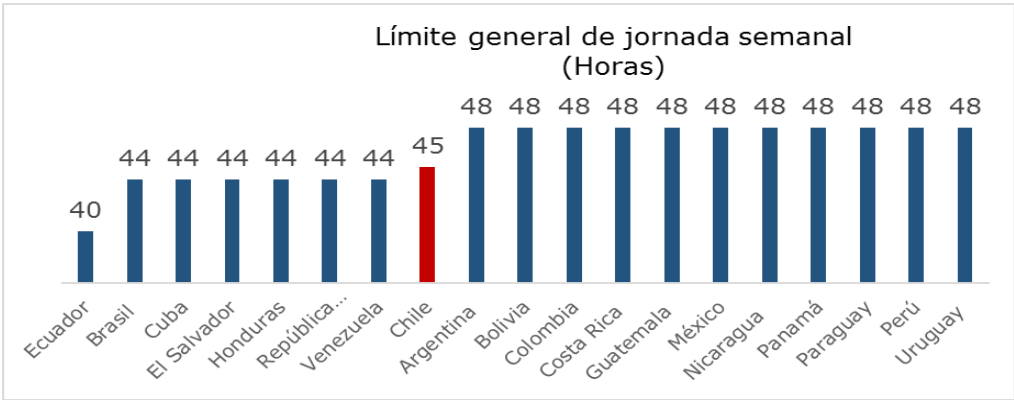
Inició su presentación señalando que la mejora en la calidad de vida de las personas es una necesidad que debe ser atendida mediante la conciliación entre el trabajo y la familia, lo que exige crear herramientas que apunten en esa dirección. En ese contexto, afirmó que cualquier reducción de jornada debe implementarse de forma responsable, evitando una disminución en las remuneraciones que recibe el trabajador, lo que exige considerar la regulación aplicable en otros países.

Al efecto, aseguró que, en la mayoría de los países de la OCDE, incluyendo Chile, se trabajan menos horas habituales que las reguladas, toda vez que todos los países, salvo Turquía y Corea, presentan en promedio horas trabajadas habituales menores a las horas máximas semanales establecidas por ley, lo que se explica porque las horas trabajadas habituales promedio incluyen los empleos de jornada parcial, tal como se observa en el siguiente gráfico, correspondiente al año 2018:



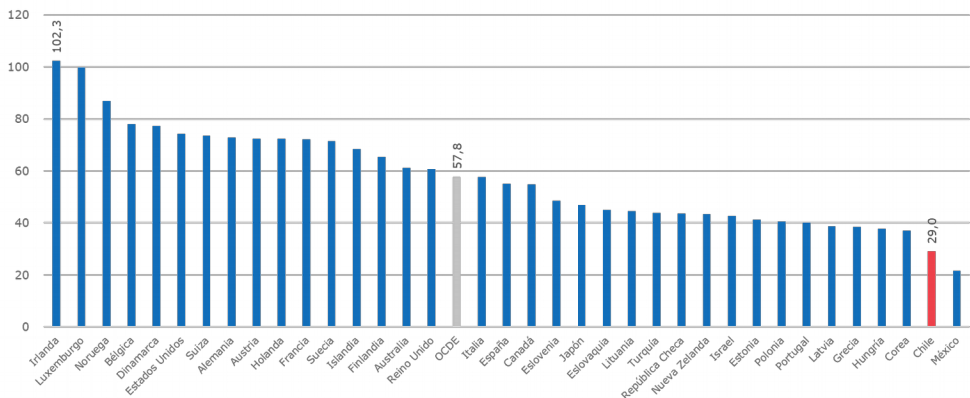
Nota: Horas efectivamente trabajadas corresponden al “tiempo dedicado a actividades que contribuyen a la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia dado, corto o largo”. Incluye ‘horas de trabajo directas’ y ‘horas de trabajo conexas’ (limpieza, mantenimiento, reparación, espera y guardias). Excluye todo tipo de licencias, ausencias, tiempo de trayecto y capacitación no relacionada” (OIT).
Fuente: Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo, en base a datos OIT.

Un segundo aspecto, añadió, consiste en que la jornada laboral máxima establecida en Chile es más corta que en la mayoría de los países de Latinoamérica, pues la legislación permite una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 45 horas, mientras que en la mayoría de los países de Latinoamérica el límite general semanal es de 48 horas.

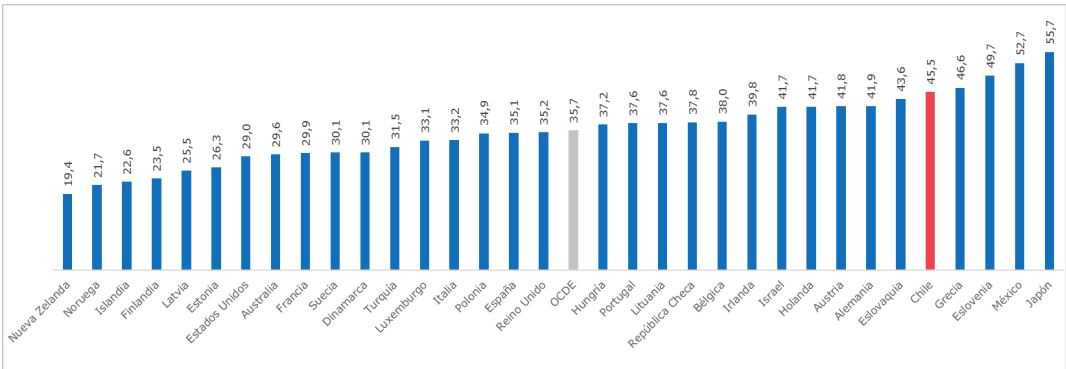


Un tercer antecedente, señaló, dice relación con que la mayoría de los países de la OCDE, al momento de reducir su jornada laboral, tenían tasas de productividad muy superiores a las que hoy tiene Chile, de modo que los países que instauraron reformas que reducían la jornada laboral a 40 horas promedio venían experimentando aumentos significativos en su productividad, al revés de lo que ocurre en nuestro país, de modo que la implementación de medidas de adaptabilidad en todos los países no pongan en riesgo la competitividad del país y el empleo.

Otro aspecto, agregó, exige considerar que Chile presenta los menores índices de productividad por hora trabajada en comparación con los países OCDE, pues ocupa el penúltimo lugar entre los países OCDE con menor tasa de productividad (29 dólares por hora trabajada), superando únicamente a México, quien posee el último lugar de la lista.



Un quinto antecedente consiste en que la rigidez de nuestra regulación laboral influye en la baja productividad que tiene Chile, según lo ha señalado expresa y reiteradamente la OCDE, considerando que nuestro país es uno de los países OCDE con mayor nivel de inflexibilidad en la jornada laboral (45,5%), lo que explicaría la baja productividad de nuestro país, de modo que las medidas de adaptabilidad permitirían reducir este índice y contribuir a mejorar la productividad en Chile, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, indicador de Inflexibilidad de la jornada de trabajo al año 2015:



Nota: El indicador de Inflexibilidad de la jornada de trabajo (OCDE) se refiere a la capacidad del trabajador de escoger o influir en su jornada de trabajo. Incluye la capacidad de escoger horas de entrada/salida, descansos y vacaciones. Este indicador mide el porcentaje de trabajadores que no cuentan con medidas de flexibilidad como las indicadas anteriormente.

Fuente: Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo, en base a datos OCDE.

En razón de dicha situación, afirmó que la OCDE ha elaborado numerosos informes en los que recomienda a Chile implementar políticas en materia de adaptabilidad laboral que faciliten la inclusión de los grupos más marginados, como mujeres, jóvenes, adultos mayores y un mercado laboral más inclusivo.

Otro antecedente, añadió, consiste en que los países de la OCDE con mayores índices de productividad con jornadas iguales o superiores a Chile incorporan en sus legislaciones diversas medidas de adaptabilidad, como se consigna a continuación:

PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
DINAMARCA	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses.	Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio dentro de un periodo de 4 meses.
ALEMANIA	Máximo diario de 8 horas (48 horas semanales que se distribuyen en 6 días).	Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada diaria de 8 horas en base a un promedio dentro de un periodo de 6 meses o 24 semanas.
SUIZA	El máximo de 45 horas semanales para los trabajadores industriales, personal de oficina, técnicos y personal de ventas y de 50 horas para el resto de los trabajadores. No existen límites de jornada diaria.	Se establecen por ley bolsas anuales de horas extraordinarias de 170 horas para los trabajadores con jornadas semanales de 45 horas y de 140 horas para los trabajadores con jornada semanal de 50 horas. Solo se pagan con un recargo del 25% las horas extraordinarias que excedan de 60 horas al año.
IRLANDA	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses o de 6 meses en caso de la industria de seguridad, gas, electricidad, salud, agricultura o sectores donde existen periodos peaks en ciertas épocas del año.	Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio dentro de un periodo de referencia de 4 o 6 meses. Por acuerdo colectivo se permite aumentar el periodo de referencia en hasta 12 meses con aprobación de la autoridad administrativa.
PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
SUECIA	Máximo de 40 horas ordinarias a semanales.	- Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada ordinaria en base a un promedio de 40 horas en un periodo de 4 semanas. Por acuerdo colectivo, el periodo de referencia puede extenderse en hasta 12 meses. - Bolsas de horas extras por ley de 48 horas en 4 semanas, 50 horas al mes y 200 horas al año. Además, sobre el máximo anterior, se permiten 150 horas extraordinarias adicionales al año. En su conjunto, la jornada

		extraordinaria general con la jornada extraordinaria adicional, no puede exceder de un promedio de 48 horas en 4 semanas o 50 horas al mes. No existe obligación legal de pagar recargo por las horas extraordinarias.
NORUEGA	Máximo de 9 horas diarias y 40 horas semanales.	- Se da la posibilidad, por acuerdo individual, de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio de 9 horas diarias y 40 horas semanales calculado en un periodo de hasta 52 semanas. - Bolsa de horas extraordinarias por ley de 10 horas semanales, 25 horas en 4 semanas y 200 horas en 52 semanas. En cualquier caso, el número total de horas trabajadas, no puede exceder de 13 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 8 semanas y 69 horas en una semana determinada. Las horas extraordinarias se pagan con un 40% de recargo.
FINLANDIA	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	- Se permite a la empresa exceder en una hora la jornada diaria y promediar el máximo semanal de 40 horas en un periodo de hasta 4 semanas. En ningún caso la jornada ordinaria semanal podrá exceder de 45 horas. - Por acuerdo colectivo, se permite promediar el máximo semanal un periodo de hasta 52 semanas. - Se establecen bolsas de horas extras de 138 horas en 4 meses y 250 horas al año.
PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
POLONIA	40 horas ordinarias a la semana y 8 horas diarias.	Por acuerdo individual, se permite distribuir irregularmente la jornada dentro de un periodo de hasta 4 meses siempre que el promedio semanal no exceda del máximo legal. Por acuerdo colectivo, se puede extender el periodo de 4 meses en hasta 12 meses.

PORTUGAL	40 horas ordinarias a la semana y 8 horas diarias.	Se permite a la empresa aumentar el límite diario en hasta 2 horas y el límite semanal en hasta 50 horas, siempre el promedio semanal no exceda de 50 horas en un periodo de 4 meses.
REPÚBLICA CHECA	40 horas ordinarias a la semana.	Se permite a la empresa la distribución irregular de la jornada promediando el máximo semanal en un periodo de hasta 26 semanas. Por acuerdo colectivo se puede aumentar el periodo de distribución en hasta 52 semanas).
HOLANDA	Máximo de 12 horas diarias, 60 horas a la semana y 48 horas semanales promedio, incluidas las horas extraordinarias, en un periodo de 16 semanas. En ningún caso se puede exceder de 55 horas promedio en un periodo de 4 semanas.	Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio dentro de un periodo de 16 semanas.
PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
ESPAÑA	Máximo de 40 horas semanales.	- Se da la posibilidad a la empresa de distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. - Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular del total de la jornada a lo largo del año. - Bolsa de horas extraordinarias anual por ley de 80 horas. No se computan dentro del máximo las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, ni

		tampoco las horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
AUSTRIA	40 horas semanales y 8 horas diarias.	- En los casos en que exista una mayor necesidad de trabajo, se permite a la empresa calcular la jornada total en base a un promedio de 48 horas en un periodo de 17 semanas. En una semana determinada la jornada total no podrá exceder de 60 horas semanales ni 13 horas diarias. - Se permite aumentar la jornada diaria en hasta 10 horas para distribuir la jornada en 4 días de trabajo por 3 días de descanso.
CROACIA	40 horas semanales.	Se permite a la empresa promediar la jornada laboral en un máximo de 48 horas semanales, incluidas las horas extras, en un periodo de 4 meses.
PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
LUXEMBURGO	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	- Se da la posibilidad a la empresa de promediar el máximo semanal en un periodo de 4 meses. Por acuerdo colectivo, el periodo de 4 meses puede extenderse a 12 meses. - Asimismo, en caso de sectores caracterizados por aumentos ocasionales de actividad concentrados en una estación del año, se puede acordar por contrato colectivo un máximo diario superior a 8 horas y hasta por 12 horas y un máximo semanal entre 40 y 60 horas.
FRANCIA	Máximo de 10 horas diarias y 35 horas a la semana	Se da la posibilidad a la empresa de promediar el máximo semanal en periodos de hasta 9 semanas en empresas de menos de 50 trabajadores, 4 semanas en empresas de más de 50 trabajadores y de hasta 1 año cuando se pacta por

		contrato colectivo. • El máximo total de la jornada, incluyendo las horas extraordinarias, se establece en base a un promedio de 44 horas semanales en un periodo de 12 semanas. • Por acuerdo colectivo, se permite aumentar el límite total promedio de 44 a 46 horas en un periodo de 12 semanas.
ISLANDIA	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses.	• Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio de 48 horas en un periodo de 4 meses. Por acuerdo colectivo, el periodo de referencia puede extenderse en hasta 6 o 12 meses en consideración a las especiales características del negocio.
PAÍS	JORNADA	MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD
REINO UNIDO	Máximo de 48 semanales promedio, incluyendo las horas extraordinarias, en un periodo de 17 semanas.	• Se da la posibilidad a la empresa de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio de 48 horas en un periodo de 17 meses. • Por acuerdo colectivo, se permite promediar el máximo semanal en un periodo de hasta 52 semanas. • Por acuerdo individual, se permite acordar a las partes quedar exceptuados del máximo semanal, ya sea indefinidamente o por un periodo determinado.
AUSTRALIA	Máximo de 38 semanales.	• Por acuerdo individual, colectivo o por disposición de la ley que rija un determinado sector o actividad, se permite promediar el máximo semanal por un periodo de hasta 26 semanas. • No existe límite de jornada extraordinaria sino que se determina según la razonabilidad de la solicitud, para lo cual la ley establece una serie de criterios como por ejemplo, las necesidades de la empresa y la salud

		del trabajador.
BELGICA	Máximo de 8 horas diarias y 38 horas a la semana.	Se da la posibilidad de calcular el límite máximo de jornada en base a un promedio 38 horas semanales en un periodo de 1 año o 12 meses ya sea por reglamento interno de la empresa, o bien, por contrato colectivo.

A continuación, dio cuenta de una serie de estudios que avalan que reducción de jornada vaya asociada a adaptabilidad. En específico, afirmó que se ha sostenido que la reducción de jornada rígida, por sí sola, no ha sido capaz de mejorar la creación de empleo (Hunt, 1999; Steiner y Peters, 2000; Crepón y Kramarz, 2002; Kramarz et al., 2008), que en casi todas las implementaciones de reducción de jornada laboral rígida se observa una reducción en la productividad de las firmas afectadas (Kramarz et al., 2008), y que en cada país europeo en que se implementó una reducción de la jornada, estas políticas han sido acompañadas de aumentos en la flexibilidad de la jornada (Bosch y Lehndorff, 2001).

Agregó que, desde el punto de vista del trabajador, una mayor adaptabilidad ayuda a los empleados a tener una mejor compatibilización trabajo-familia, lo que se asocia a una mayor satisfacción laboral (Mcnall, Masuda y Nicklin, 2010), y que la flexibilidad laboral, como medidas de teletrabajo y horas de trabajo comprimidas, tienen un efecto positivo en el desempeño del trabajador (Giovanis, 2018), junto a un riesgo de aumento de desempleo por presiones laborales (Raposo y van Ours, 2010; Nordström, 2001).

Por otra parte, en los países donde se introdujeron reducciones de jornada laboral, se utilizaron mecanismos de compensación para los salarios mensuales, como presiones sindicales, o subsidios estatales (Askenazy, 2008), mientras que las economías con mejores resultados en reducción de jornada laboral fueron aquellas que introdujeron cambios incrementales y continuos, negociados entre los afectados por la reducción horaria.

Respecto del informe de la Comisión Nacional de Productividad (CNP) respecto de la reducción de la jornada laboral a 40 horas, señaló que se ha concluido que una reducción en la jornada semanal ordinaria de 45 a 40 horas –equivalente a un 11%- produciría una baja en torno a 5% en las horas anuales efectivamente trabajadas (promedio por persona), lo que implicaría una caída de corto plazo en los salarios mensuales reales de 3% en promedio. Asimismo, el informe consigna “una

reducción en el nivel del PIB de 2,5% a 7,5% respecto de un escenario sin reforma”, junto a “una caída en la productividad de entre 1% y 3,5% generada por reasignación del empleo estudiada a nivel microeconómico”.

Acerca de los nuevos contratos, el informe concluye que “como la ley no afecta los ingresos de las nuevas contrataciones, es de esperar que las nuevas contrataciones se hagan a un menor ingreso mensual, el correspondiente a la productividad efectiva de los trabajadores con una menor jornada”. El informe concluye señalando que “existen razones fundadas en evidencia doméstica y experiencia internacional que aconsejan un debate profundo del objetivo de la política, su diseño, y su implementación. En particular, deben considerarse mecanismos de flexibilidad que permitan aumentar la productividad (que siendo muy baja en nuestro país se vería adicionalmente reducida por la reforma), y plazos e instrumentos de ajuste que permitan a las empresas reorganizar su estructura productiva, a modo de reducir los efectos negativos esperados”.

Luego, dio cuenta de una serie de observaciones de economistas respecto de los efectos de la reducción sin jornada.

Entre éstas, detalló que, según la economista Andrea Repetto, “parece sensato combinar reducción de la jornada con una mayor flexibilidad en su organización. La jornada actual de 45 horas a la semana rige para todas las empresas, en todos los sectores y en todas las temporadas, sin tomar en cuenta la heterogeneidad de necesidades de trabajadores y empresas, ni las necesidades de ajuste ante la dinámica de la economía. La propuesta de moverse a una jornada de 180 horas mensuales combina las dos ideas: una jornada más corta y la posibilidad de organizarla de modo de adaptarse a situaciones específicas. Ello puede elevar la productividad y, a la vez, el bienestar de los trabajadores”.

Por su parte, el economista Joseph Ramos ha señalado que “La flexibilidad es mutuamente conveniente. Al trabajador le puede interesar trabajar menos horas y al empresario que esas horas que trabaje sean las más relevantes para su empresa. La propuesta de bajar las horas sin condiciones parece fantástica, pero el tema es si se puede producir lo mismo en esas horas”, mientras que Rodrigo Valdés, Ex Ministro de Hacienda y Economista, sostuvo que “La propuesta de bajar las horas sin cambios salariales (sin flexibilidad laboral) equivale a un aumento de 11% del costo laboral”.

Entre otras opiniones técnicas sobre la rebaja de jornada, agregó que Gonzalo Castex, ex asesor senior del Banco Central, sostuvo que “Ambas políticas (menores horas y más flexibilidad) son buenas para la economía. Si miramos tendencias en otros países observamos menores horas trabajadas y mayor flexibilidad a través el tiempo, en especial para países europeos, y esto no ha estado acompañado a menor

productividad". En el mismo sentido, Raphael Bergoeing, ha señalado que "El concepto de flexibilidad bien entendido, con un rayado de cancha, respetando horas en la casa, pero redistribuyéndolas distinto, genera mayor productividad y simultáneamente que esto no se vaya solo a utilidad, sino que se distribuya entre las partes, beneficiando a los trabajadores".

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que reconoce y destaca la incorporación de una jornada de trabajo "flexible" para beneficiar a trabajadores y empleadores, y señala que los trabajadores aprecian la flexibilidad para manejar sus horas de trabajo diarias y semanales, y consideran que es un aspecto importante para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Para ello, propone establecer bloques horarios de entrada y salidas, jornadas comprimidas, jornadas promediadas o anualizadas, bancos de horas, reducción de jornada en tiempos de crisis y sistemas de tiempo flexible.

En el mismo sentido, añadió que la Mesa Técnica de Legislación Laboral y Calidad de Vida, cuyo mandato consiste en escuchar y recoger opiniones de todos los actores relevantes del mundo del trabajo: representantes de los trabajadores, de los gremios y particularmente, de las pequeñas y medianas empresas, además de académicos y la sociedad civil, debe entregar su informe final con propuestas concretas al Presidente de la República dentro de la primera quincena de diciembre, las que resultan muy relevantes para abordar la iniciativa. A su turno, agregó que se ha conformado una Mesa Técnica de Legislación Laboral y Calidad de Vida, cuyos integrantes, provenientes del mundo académico, político y empresarial, entregará propuestas sobre la materia.

Finalizó su presentación señalando que el proyecto de ley adolece de inconstitucionalidad, toda vez que recaería sobre materias cuya iniciativa legislativa reside exclusivamente en el Presidente de la República, tal como ha sido declarado sucesivamente por ambas Cámaras del Congreso Nacional al presentarse iniciativas de similar contenido.

EXPOSICIÓN DE LA DIPUTADA CAMILA VALLEJO DOWLING

La Diputada señora Camila Vallejo Dowling, en su calidad de coautora de la iniciativa, expuso ante la Comisión los antecedentes, el contenido y los objetivos del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación, señaló que existe la necesidad de abordar la iniciativa, considerando el deber de dignificar la jornada de trabajo y, en general, la vida de las trabajadoras y los trabajadores, pues se trata de quienes han sostenido el desarrollo del país en las últimas décadas.

Se trata, señaló, de una lucha centenaria de las trabajadora y de los trabajadores, toda vez que entre, el 1 y el 4 de mayo de 1886, en Chicago tuvo lugar la Revuelta de Haymarket, donde la policía abrió fuego sobre una multitud, matando e hiriendo a un número indeterminado de obreros que se manifestaban por una jornada de 8 horas diarias. Luego, en 1919, la OIT dictó el Convenio N°1 por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias, y en 1935, con la finalidad de enfrentar las altas cifras de desempleo y para facilitar la participación de trabajadores en los beneficios del progreso técnico de la industria moderna, la OIT adoptó el Convenio N° 47, también conocido como el Convenio sobre las 40 horas semanales. Dicho instrumento contempla que todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se declara en favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, y la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad”, obligándose a “aplicar este principio a las diversas clases de empleos”.

Asimismo, en 1962, la OIT decidió adoptar la Recomendación N° 116, que contiene diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, que complementan los instrumentos internacionales relativos a la jornada laboral para facilitar su aplicación. En sus Principios Generales la recomendación señala que “cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración del trabajo (...) con el objeto de alcanzar la norma social de la semana de cuarenta horas se establece en el Convenio N° 47 de 1935”.

Luego, en 1994, Chile ratificó el Convenio N° 156 de la OIT “sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, en cuyo Preámbulo reconoce la necesidad de mejorar las condiciones laborales respecto de dichos trabajadores, mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general.

En ese contexto, describe que una de las medidas de carácter general que mejor contribuirá a las necesidades propias de las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras consiste en asegurar la norma social de la jornada laboral a un máximo de 40 horas a la semana. Añadió que el mismo principio se encuentra recogido en el artículo 7 letra d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Enseguida, se refirió a los fundamentos del proyecto de ley.

Sobre el particular, explicó que nuestro país tiene la quinta jornada laboral más extensa de los países miembros de la OCDE, pues se trabaja más de 200 horas por sobre el promedio de los países miembros de la OCDE, como se aprecia en los siguientes gráficos:

Países de la OCDE con jornadas laborales más extensas

Promedio de horas trabajadas por individuo cada año

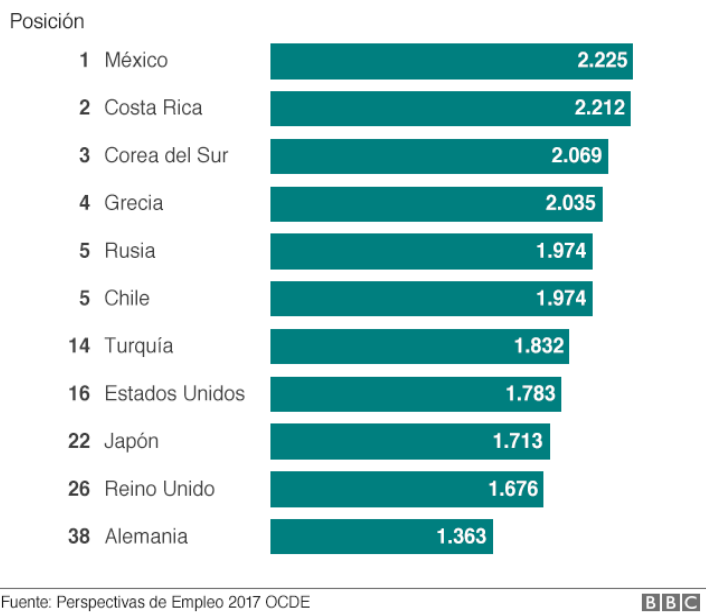
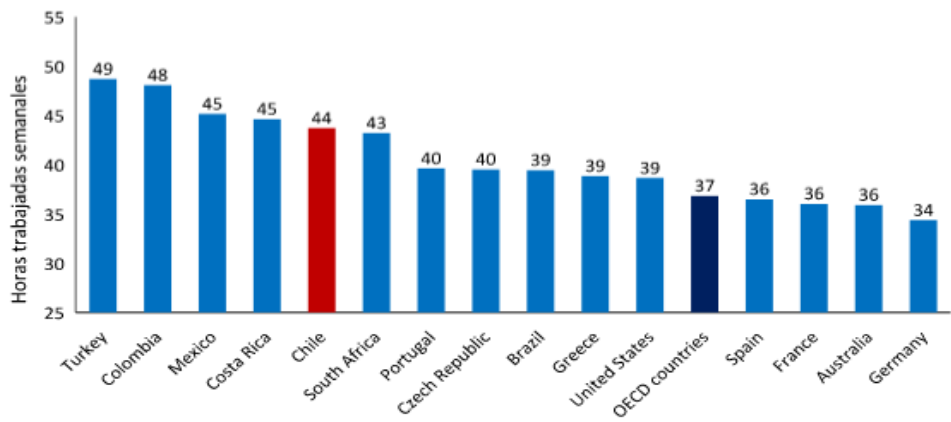


Gráfico 1. Promedio de horas trabajadas semanalmente (2015)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la OCDE.

Agregó que la reducción de la jornada de trabajo es concordante con medidas que promueven el desarrollo productivo de los países; así, de acuerdo a hipótesis económica formulada por Shapiro y Stiglitz en 1984 (*wage efficiency hypothesis*), la productividad de los trabajadores depende positivamente del salario recibido pero, además, de acuerdo al mismo estudio, no sólo un aumento salarial resultará en mayor

eficiencia, sino que las mejoras en las condiciones laborales derivan en aumentos de productividad laboral. De ese modo, la hipótesis de los salarios de eficiencia permite inferir que una reducción de la jornada laboral puede tener efectos económicos más potentes que una mera subida de los salarios, tal como ha sido reconocido en el Informe de Calidad de Vida de la OCDE (2017), que plantea a los gobiernos que menos tiempo en el trabajo significa más tiempo en la familia, y que largas horas de trabajo causan diversas enfermedades mentales y aumentan la probabilidad de accidentes cerebrovasculares o enfermedades al corazón, y, en cuanto a equidad de género, destaca que los hombres tendrían más tiempo de cuidar a los niños.

A continuación, se refirió al texto aprobado por la Cámara de Diputados.

Respecto de las modificaciones propuestas al artículo 28, sostuvo que se establece que diversos trabajadores podrán pactar con su empleador que en vez de calcular la jornada semanal de 40 horas opere un promedio bimensual o trimestral. Con todo, afirmó que los problemas que genera esta norma son múltiples, pues permite pactar esta modalidad por parte de un conjunto muy amplio de trabajadores, y también se incluyen, sin argumento notorio, a los trabajadores contratados por obra o faena. En definitiva, añadió que están dejando a una gran cantidad de trabajadores sujetos a esta jornada "promedio" bimensual o trimestral, de modo que la excepcionalidad se puede volver la regla general.

Asimismo, añadió que no se establece un tope de jornada semanal para llegar a dicho promedio, lo que tiene como problema que se debería entender que la jornada semanal queda entonces limitada exclusivamente por las demás reglas que se refieren a la materia, y que básicamente son dos: la jornada diaria no puede superar las 10 horas y la jornada semanal debe distribuirse en 5 o 6 días. De ello se sigue, señaló, que si se establece una jornada de 10 horas y 6 días (60 horas semanales) estaría dentro de los límites legales, siempre que al considerar el promedio semestral o trimestral llegue a las 40 horas, lo que es gravísimo para los mínimos derechos laborales que considera nuestro Código, de modo que si se va a permitir una jornada promedio necesariamente debe establecerse un tope semanal en máximo de horas.

Dicha circunstancia exige considerar que, conforme a la Recomendación N° 116 de la OIT, "el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo podrá aplicarse por etapas", pudiendo adoptar alguna de las formas siguientes: etapas espaciadas en el tiempo, etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional, una combinación de las fórmulas precedentes; o cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica. Por

lo anterior, aseveró que es tarea de los órganos legisladores determinar cómo la ley finalmente aplicará la norma social de las 40 horas semanales.

Finalmente, abogó por considerar que los órganos convocados por el Ejecutivo para proponer medidas en la materia carecen de una conformación pluralista, de modo que, sin perjuicio de la necesidad de atender sus conclusiones, es preciso considerar dicha circunstancia. Por otra parte, añadió que, según datos entregados por el Ejecutivo, si la jornada laboral corresponde actualmente en la práctica a 42 horas en promedio, carece de sentido promover una reforma laboral que no disminuye su duración.

COMENTARIOS

El Senador señor Letelier expresó que la flexibilidad que concibe la OIT supone la aplicación de medidas de protección social y de sindicalización y negociación colectiva que no existen en nuestro país, de modo que no resulta pertinente proponer un marco de flexibilización laboral sin atender a tales factores. En cuanto a la eficiencia en el trabajo, manifestó que los parámetros que la determinan, por regla general, sólo apuntan a maximizar el rendimiento del capital y la generación de utilidades, de modo que se trata de un punto de vista sesgado que no considera los costos humanos que derivan del desempeño de actividades productivas.

La Senadora señora Goic coincidió en la necesidad de considerar criterios de eficiencia laboral que se hagan cargo del bienestar de los trabajadores, incluyendo una justa remuneración y factores que indiquen en la justicia social.

El Senador señor Durana abogó por considerar los efectos que la reducción de la jornada laboral puede producir para la generación de empleo, sobre todo en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

La Senadora señora Muñoz indicó que los acontecimientos ocurridos en el país en octubre y noviembre de 2019 dan cuenta de una revolución social contra un sistema cuyos elementos estructurales deben ser removidos, incluyendo lo relativo a la jornada de trabajo, toda vez que las reglas vigentes han generado abusos y desigualdad. Asimismo, puntualizó que la supuesta inconstitucionalidad del proyecto no es tal, y constituye un error invocar dicha circunstancia, al bloquear un debate urgente que debe ser abordado por el poder legislativo.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, luego de coincidir en la disminución de la jornada de trabajo, sostuvo que debe realizarse con flexibilidad laboral, lo que exige considerar que el cálculo de ésta en base a un promedio no implica incerteza.

La Diputada señora Vallejo coincidió en la necesidad de complejizar la noción de productividad, al incluir criterios de redistribución de la riqueza y de los beneficios del crecimiento económico, lo que requiere considerar, en lugar de la duración de la jornada, la capacidad del Estado para poner recursos a disposición para el desarrollo productivo real.

SESIÓN CELEBRADA EL 4 DE DICIEMBRE DE 2019

En esta sesión, se recibió en audiencia a profesionales del Derecho y académicos, quienes expusieron su opinión respecto del proyecto de ley de la siguiente manera:

ABOGADA COORDINADORA DEL PROGRAMA DE TRABAJO DEL INSTITUTO IGUALDAD, SEÑORA PATRICIA SILVA

La abogada Coordinadora del Programa de Trabajo del Instituto Igualdad, señora Patricia Silva, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley sometido a su consideración.

En primer término, se refirió a la relevancia de la regulación de la jornada de trabajo en el derecho internacional. Sobre este punto, recordó que la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”, mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales establece que “los Estados (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Entre los antecedentes de la regulación interna, detalló que, al año 2014, según datos entregados por la OCDE, Chile promediaba 1.990 horas anuales, frente a la media de 1.770, de modo que, por ejemplo, respecto de Alemania tiene 619 horas más, lo que da cuenta de una tendencia respecto a la duración de la jornada en Chile.

Según datos generales emanados de la ENCLA de 2014, manifestó que en extensión de jornada no hay grandes diferencias entre jornada de hombres y mujeres ni en el tamaño de la empresa ni a nivel regional. Acerca de la aplicación de la jornada ordinaria de 45 horas, opera para el 83,3% de las empresas, el sistema excepcional de distribución y descanso en el 8.7 % de las empresas, la jornada bisemanal en el 0.3% de las empresas y la jornada parcial en el 7.1% empresas.

Respecto de la regulación de jornada en nuestro país, explicó que en su primera regulación fue de 48 horas, hasta la ley N°19.759, de 2001, en que se rebajó a 45 horas, cuya vigencia comenzó el 1 de enero del 2005.

Entre los aspectos relevantes de tal regulación, detalló que, a propósito de su implementación, la Dirección del Trabajo pronunció el dictamen 4338/168 en septiembre de 2004, en que reguló los efectos de la disminución de jornada, estableciendo un ajuste completo en jornada y remuneraciones, junto a la rebaja por el solo ministerio de la ley.

Enseguida, al referirse a la regulación vigente en materia de jornada de trabajo, explicó que la jornada ordinaria de 45 horas semanales, con un máximo legal diario de 10 horas, distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días, excluye a quienes presten servicios a distintos empleadores, a los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, a quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata, a los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, a los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores, a quienes no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, a los que se desempeñen a bordo de naves pesqueras y a los teletrabajadores.

Sobre la iniciativa legal en estudio, afirmó que se trata de una propuesta que reduce todas las jornadas ordinarias.

Con todo, afirmó que la reforma, en lo que atañe al artículo 28 del Código del Trabajo, que regula la distribución de la jornada - al establecer que el máximo semanal no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco-, adolece de una serie de falencias.

En efecto, aseveró que se trata de una propuesta técnicamente deficiente, al confundir entre distintos sistemas de distribución de jornadas, incluir el contrato por obra o faena, no establecer cómo la jornada mensualizada se podrá hacer aplicable al sistema propuesto, y carecer de regulación acerca del objetivo que parece perseguir, consistente en un eventual banco de horas trabajadas.

Agregó que tampoco resulta justificable establecer diferencias entre tipos de trabajadores y tipos de contratos, y se debe considerar que la gradualidad aprobada tiene un componente que afectará a los trabajadores que menos ganan por trabajar en aquellas empresas de menor tamaño. Asimismo, aseveró que el proyecto, en lo que atañe a la gradualidad de su aplicación, rompe con la norma general del Código del Trabajo de hacer el distingo según número de trabajadores por empresas, al revisar, en lugar de dicho factor, la real facturación declarada.

**PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA PONTIFICIA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO,
SEÑORA KARLA VARAS**

La profesora de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señora Karla Varas, expuso ante la Comisión sus observaciones respecto de la iniciativa legal en estudio.

Inició su exposición señalando que la reducción de la jornada laboral en Chile es una medida de carácter urgente, por las siguientes razones.

En primer lugar, señaló que se trata de una demanda histórica de los trabajadores, pues, en el año 1817, Robert Owen formuló la consigna de “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y ocho horas de descanso”, pues la calidad de trabajo tiene una relación directamente proporcional con la calidad de vida de los trabajadores/as, la que en la era de la revolución industrial era de absoluta miseria.

Al año 2019, indicó que Chile es uno de los países donde más horas se trabaja en el mundo, pues la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo es de 45 horas semanales, y, junto a esta regla, el legislador ha consagrado diversas hipótesis que consagran jornadas laborales aún más extensas, como en el caso de los trabajadores que derechamente están excluidos de la limitación de jornada de trabajo (art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo); los trabajadores de hoteles, restaurantes o clubes (excepto el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina), quienes pueden llegar a tener una jornada de 12 horas diarias, es decir, una jornada máxima semanal de 60 horas; y los trabajadores de casa particular puertas adentro, quienes no están sujetos a horario. Asimismo, muchos trabajadores/as, estando sujetos a los límites de jornada, son obligados a desarrollar horas extraordinarias, algunas veces superando el tope diario (2 por día) y también, sobrepasando la temporalidad que exige el legislador, de modo que existen colectivos de trabajadores cuyas jornadas de trabajo superan el límite ordinario de 45 horas semanales.

A dicha situación, afirmó que corresponde agregar que, si se consideran los tiempos de traslado, los trabajadores y trabajadoras chilenas destinan gran parte de su jornada diaria al trabajo, quedando un escaso margen para la vida familiar y social, tal como se manifiesta en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y trabajadoras en Chile 2009-2010, que señala que un 42.2% de los encuestados señala que demora más de una hora de ida y vuelta al trabajo, con un 36,4% entre “1 y 2 horas” y un 5,8% con “más de 3 horas” de traslado.

Una segunda razón, explicó, implica considerar que la propuesta de reducción de la jornada laboral cuenta con una aprobación transversal de la ciudadanía y ha sido una de las demandas que se han levantado en el contexto de la crisis social y política que vive el país durante el último trimestre de 2019, pues se trata de una medida que impactará de forma directa en la calidad de vida de las personas, por lo que cuenta con el respaldo de la ciudadanía.

En tercer lugar, afirmó que la reducción de la jornada laboral impacta directamente en el bienestar de los trabajadores/as chilenos, al conferir mayores espacios de libertad y autonomía, reduciendo el tiempo durante el cual el trabajador debe estar bajo la subordinación del empleador. Dicha circunstancia exige considerar que una de las características centrales del contrato de trabajo es que se basa en una relación de poder de un particular sobre otro (el empleador sobre el trabajador, quien queda en una situación de dependencia y subordinación), razón por la cual la limitación del espacio temporal en que el trabajador queda bajo el poder del empleador es esencial para conferir al trabajador mayor libertad en la administración de su tiempo. Lo anterior, agregó, considera que el trabajo ocupa gran parte de nuestra jornada diaria y de nuestros años de vida, de modo que la consigna “vivir para trabajar” refleja la realidad de muchos trabajadores y trabajadoras, en cuyos casos existe un escaso margen de tiempo, en algunos casos, prácticamente nulo, para destinar a recreación, familia o simplemente, ocio, lo que se ve agravado por los bajos salarios generalizados que existen en Chile y el alto nivel de endeudamiento de los chilenos, lo que los obliga a tener que aceptar trabajo más allá de la jornada máxima legal, e incluso, a tener dobles jornadas.

Una cuarta razón, según explicó, consiste en que el exceso de trabajo impacta directamente la salud y bienestar de trabajadores y trabajadoras, pues las licencias médicas por salud mental han aumentado de forma sostenida en los últimos años y son el principal motivo de permiso laboral, tal como queda de manifiesto en un informe del Ministerio de Salud, según el cual en los últimos 5 años ha habido un incremento de un 53% de licencias médicas relacionadas con patologías como depresión, ansiedad, estrés y el síndrome burnout (el trabajador fundido), y desde 2015, los trastornos mentales son los que generan más licencia, entre cuyos

factores uno de los que más ha gatillado el aumento de estas patologías son, precisamente, las extensas jornadas de trabajo.

En el mismo sentido, detalló que, de acuerdo a una investigación realizada por Álvaro Jiménez y Antonia Dahuabe, existe una mayor prevalencia de sintomatología depresiva severa en aquellas personas con jornadas laborales más extensas. Por su parte, el profesor Sergio Gamonal ha señalado que uno de los fundamentos para limitar la jornada de trabajo es de orden sanitario, toda vez que la duración de la jornada de trabajo compromete la salud de los trabajadores y su desarrollo intelectual y físico. Junto con ello, y citando al profesor Walker, señala que una jornada excesiva impacta negativamente sobre la empresa al aumentar los riesgos en el trabajo.

En este contexto, la idea de reducir la jornada laboral tiene como fundamento también, la protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, junto a la de sus familias, de modo que una jornada laboral más corta incrementará la calidad de vida de los trabajadores/as y permitirá hacer efectiva la conciliación de vida laboral y familiar.

En base a lo anterior, aseveró que el temor a que la reducción de la jornada laboral impacte negativamente sobre la productividad es ilusorio, e incluso se puede sostener que la productividad se ve seriamente amenazada con jornadas laborales extensas, sobre todo cuando va acompañado de un porcentaje importante de ausentismo laboral fundado en enfermedades de salud mental, pues la reducción de la jornada laboral, al mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as, conllevará mejores condiciones de salud mental, y con ello, un menor ausentismo laboral, lo que impactará positivamente en las empresas.

A continuación, señaló que nuestro país ratificó el Convenio N°47 de la OIT, que establece el principio de la jornada de 40 horas, de modo que Chile no ha cumplido con dicho estándar internacional.

En el mismo sentido, recordó que el Tribunal Constitucional, en sentencia Rol 1852-2010 INA, resolvió que los trabajadores tienen derecho a estar sujetos a una jornada diaria de duración razonable, al descanso y a disponer de su tiempo libre, para así poder compatibilizar sus obligaciones laborales con los otros aspectos de su vida, derechos que están expresamente reconocidos en tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile, que, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° de la Constitución, complementan la garantía constitucional de protección sobre el trabajo reconocida en el art. 19 N°16 de nuestra Constitución.

Finalmente, manifestó que el proyecto de reducción gradual de la jornada laboral vía legal está acorde con el carácter de orden público laboral del derecho del trabajo, relativo al establecimiento de derechos mínimos de carácter irrenunciable. Por lo anterior, pensar que mediante pactos individuales los trabajadores podrían gestionar de mejor manera sus tiempos es realmente ilusorio, pues el centro o corazón de la relación de trabajo es la existencia de una desigual distribución del poder, es decir, de una relación asimétrica donde el trabajador, en el plano individual, no es detentador de poder alguno. Por tanto, introducir mecanismos de flexibilización de jornada en el plano individual, tales como la negociación directa entre empleador y trabajador, será sinónimo de imposición empresarial, de modo que la flexibilidad en un escenario de asimetría en el poder de negociación se traducirá en un mayor desequilibrio, haciendo ilusoria la anhelada conciliación de vida laboral con la vida familiar y social, de modo que tal regulación directa sólo sería efectiva en el plano colectivo, donde los trabajadores, representados por sus organizaciones sindicales, podrán negociar en un plano de mayor igualdad.

ASOCIACIÓN DE ABOGADAS Y ABOGADOS LABORALISTAS DE CHILE

La presidenta de la Asociación de abogadas y abogados laboralistas de Chile, señora Carmen Espinoza, expuso ante la Comisión las observaciones de la entidad al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, manifestó que la aprobación de la reducción de la jornada de trabajo es el inicio del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sobre todo considerando que, en la práctica, por lo general la jornada ordinaria excede por mucho las 45 horas semanales que establece el Código del Trabajo, o no se les pagan las horas extras. Dicha circunstancia, explicó, requiere establecer sistema adecuados de fiscalización de la normativa laboral, al haberse normalizado que el trabajador pueda renunciar a sus derechos laborales.

Al referirse al texto aprobado en primer trámite constitucional, afirmó que es preciso valorar la aprobación del proyecto; sin embargo, afirmó que aquella norma que se incorpora al artículo 28 del Código del Trabajo desnaturaliza el proyecto original y avanza hacia la flexibilidad laboral contenido en el proyecto de modernización laboral del gobierno.

Al efecto, detalló que dicha disposición permite pactar individualmente, en un mecanismo de flexibilidad pactada, bimensualizar o trimestralizar la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas, y en todas ellas elimina el límite de distribución semanal, es decir, podría distribuirse en más de 6 días. Asimismo, se entiende que en todas estas jornadas especiales se elimina el tope diario de 10 horas y no queda claro el

límite diario máximo, y la implementación de la reducción de la jornada, con la indicación aprobada, tendrá efectos que podrían dejar sin efecto los beneficios de la reducción de jornada aprobada.

Fundamentó dicha observación señalando que, por omisión, se elimina la posibilidad que la jornada excepcional sea negociada por el sindicato, como ocurre hoy, pues establece que será pactada en forma individual y no requerirá autorización de la Dirección del Trabajo. Asimismo, dicha medida debilita aún más la negociación colectiva y el rol de los sindicatos en los acuerdos de jornada excepcional, y el pacto individual de flexibilidad se podrá extender a una gran cantidad de actividades, pues se comprende todo tipo de jornadas.

Asimismo, advirtió que la imprecisa redacción del referido artículo, respecto de la jornada bimestral o trimestral y la duración máxima diaria de jornada a los trabajadores sin límites, desnaturaliza el fin del proyecto pues se hace incompatible su jornada con la vida familiar. En consecuencia, el empleador podría infringir el límite máximo diario de 8 horas, al permitirle confundir máximos semanales con promedios mensuales, pudiendo distribuir la jornada semanal de 40 horas en menos de 5 días, sin otra exigencia que la de cumplir con una “liquidación promedio” cada dos o tres meses, afectando el carácter irrenunciable de los derechos laborales, y superando incluso los recientes proyectos flexibilizadores presentados en otros proyectos del gobierno.

**ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE Y EX DIRECTOR DEL
TRABAJO,
SEÑOR CHRISTIAN MELIS**

El académico de la Universidad de Chile y ex Director del Trabajo, señor Christian Melis, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en análisis.

Al iniciar su presentación, señaló que resulta correcta la idea de rebajar la jornada de trabajo, habida cuenta los efectos que produce en materia social y de avanzar hacia una sociedad que permita un mejor uso del tiempo por parte de los trabajadores. Agregó, con todo, que el proyecto contempla un mecanismo de flexibilización que no es sólo técnicamente deficiente, sino que además resulta inentendible e inaplicable, lo que resulta particularmente complejo considerando que el sistema laboral chileno ya es suficientemente flexible.

En cuanto a los efectos que derivaría de aprobar una rebaja de jornada, afirmó que se debe considerar que la jornada

ordinaria sirve de parámetro para distintos tipos de jornadas, pues la jornada parcial equivale a 2/3 jornada ordinaria (hoy 30 horas y con rebaja 26:36 horas), la jornada bisemanal hoy alcanza a 90 horas y con rebaja equivaldría a 80 horas, las jornadas excepcionales se calculan por las horas promedio, y con rebaja quedarían en 40 horas promedio.

Asimismo, describió que actualmente existen varias jornadas mensuales, tales como la de 180 horas del transporte interurbano de pasajeros, de carga y ferrocarriles, que no se rebajan, junto a otras categorías de trabajadores con jornadas específicas de 45 horas que tampoco se rebajan, como aquellas de los trabajadores embarcados y las trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador.

En materia de la actuación de la Dirección del Trabajo para la calificación de exclusión del límite jornada de trabajo, explicó que en la actualidad la calificación no se verifica ex ante sino ante algún conflicto, a raíz de un proceso de fiscalización o juicio laboral. Si bien el proyecto de ley no es claro, comentó que parece estar regulando una calificación ex ante de la exclusión a cargo de la DT, lo que evidentemente sería una carga enorme para la DT y haría en extremo engorroso el sistema, al existir miles de probables casos en examen. Por lo anterior, propuso establecer que el organismo deberá calificar cuando sea requerida por alguna de las partes o de oficio en fiscalización, aclarando con ello cualquier controversia de competencias que pudiese existir.

Luego, afirmó que, probablemente, el aspecto más controvertido del proyecto dice relación con el establecimiento de una jornada de trabajo de 40 horas semanales promedio en períodos bimensuales o trimestrales, al establecer la posibilidad de pactar que jornada de trabajo (40 horas) se calcule en cómputo promedio en períodos bimensuales o trimestrales (flexibilidad jornada de trabajo). Dicha fórmula, explicó, es técnicamente deficiente, pues se trata de una reforma que debería ir dirigida a artículo 22 del Código del Trabajo y no a los incisos primero y segundo del artículo 28 del mismo Código.

En segundo lugar, opinó que la iniciativa confunde una serie de hipótesis distintas entre sí y no equiparables, en lo que atañe a la jornada en turnos, jornadas distribuidas en días domingos y festivos; jornadas bisemanales y excepcionales. Asimismo, la mayoría de las hipótesis que contempla son excepciones a la regla general de distribución de la jornada de trabajo (máximo 6 días de trabajo), por lo que la regla propuesta sería una excepción sobre una excepción, lo que es ilógico.

Del mismo modo, al no regularse topes diarios ni semanales especiales, se aplican los generales -esto es, 10 horas diarias y jornada semanal distribuida en no menos de 5 ni más de 6 días-, y las hipótesis abarcan tal magnitud de trabajadores que la medida de flexibilidad

propuesta (regla excepcional) se configuraría, en los hechos, como regla general.

Luego, coincidió con que no resulta correcto que mediante pactos individuales se puedan acordar tales materias, lo que naturalmente pone en tela de juicio que se trate de pactos reales y no cláusulas de adhesión. En el mismo sentido, señaló que, en general, los sistemas de distribución irregular de la jornada de trabajo tienen distintos problemas, pues al no tratarse de sistema fijos, tienen poca previsibilidad para el trabajador y para la empresa, no existe una regla de compensación de descansos generados cuando se termina contrato antes y estos sistemas operan sobre la base de acumular trabajo y descanso, de modo que, tratándose de trabajadores con remuneraciones variables, el tener períodos extensos de no trabajo es un incentivo perverso para “vender” descanso (pesqueros, transporte, etc.).

En general, explicó que el proyecto intenta homologar los sistemas de jornadas irregulares de trabajo, que se caracterizan por períodos de sobre trabajo y sobre descanso que deben ser compensados, bajo un sistema similar a aquellos denominados de bancos de horas. Con todo, explicó que se trata de sistemas con poca previsibilidad, es decir, el trabajador desconoce cómo organizará su vida laboral en las semanas siguientes, de modo que la empresa tampoco conoce dicha información, lo que atenta contra su aplicación general. Asimismo, sostuvo que el proyecto no regula aquellos casos en que luego de un período de sobre trabajo se produzca el término de la relación laboral, lo que tornaría particularmente injusta la aplicación de un sistema que no retribuya el desempeño más allá de la jornada ordinaria.

En el mismo sentido, indicó que dicho sistema perjudica a los trabajadores con remuneraciones variables, quienes, en la práctica, tenderán a “vender el descanso”.

Efectos de aplicar el sistema de flexibilidad en determinados tipos de contrato

Luego, el profesor Christian Melis analizó los efectos de aplicar el sistema de flexibilidad que contempla el proyecto de ley respecto de determinadas figuras contractuales.

En lo que atañe a los trabajadores en sistema de turnos, sostuvo que los casos que contempla el artículo 38 del Código del Trabajo pueden o no darse en un sistema de turnos, los que son una excepción a la regla general de descanso en días domingos y festivos, de modo que no se aprecia la razón para que un trabajador con un sistema de turno en una empresa que labora días domingos y festivos (por ejemplo,

vendedor de gran tienda) pueda tener un sistema distinto y trabajar 60 horas semanales, cuando el resto, por la rebaja, solo laborará 40.

Respecto de los sistemas excepcionales y bisemanales, expuso que los sistemas excepcionales y los bisemanales, por definición, no se pueden bimensualizar o trimestralizar, pues en el primer caso, su distribución depende de la regla de días máximos de trabajo (hoy 14 días centros urbanos y 20 días fuera radio urbano) y, en el segundo, siempre es de 2 semanas (bisemanal). Por ello, es que los sistemas excepcionales y bisemanales son sistemas que se cuadran a sí mismos (días trabajo/días descanso/horas diarias de trabajo) y no pueden promediarse en ciclos distintos.

En consecuencia, aseveró que dicho sistema resulta totalmente incompatible, desde el punto de vista técnico, con el mecanismo propuesto en el proyecto de ley.

En cuanto a la aplicación de las disposiciones del proyecto a los trabajadores del transporte, afirmó que, en las jornadas del transporte, salvo el transporte colectivo urbano, ya se contemplan jornadas mensuales; con todo, afirmó que siempre es peligroso en el transporte tener jornadas diarias extensas, pues el exceso de horas de trabajo, sumado al sistema remuneración variable, es causa de accidentes laborales con resultados de muerte para trabajadores y pasajeros.

En relación a trabajadores por obra o faena, aseveró que no se aprecia la razón para incluirlos en esta excepción, pues la obra o faena es predecible y acotada y no requiere jornadas irregulares. Por ello, resulta ilógico que una obra, normalmente de corta duración, tenga períodos de no trabajo pagados, y se debe considerar que los trabajadores montajistas que se desempeñan en la minería laboran normalmente en sistemas excepcionales.

Habida cuenta de tales consideraciones, y en un escenario en que se quisiera incorporar normas de flexibilidad horaria al Código del Trabajo, propuso considerar que en la actualidad existen dos reglas sobre distribución de la jornada trabajo contenidas en el artículo 28 del Código del Trabajo, que permiten distribuir la jornada ordinaria semanal en no menos de 5 ni en más de 6 días, con un tope de 10 horas diarias. Bajo un esquema de 40 horas semanales, propuso considerar un sistema de 4x3x10 horas, es decir, 4 días de trabajo, por 10 horas diarias y 3 de descanso, lo que requiere eliminar la restricción de no distribuir jornada ordinaria -40 horas con rebaja- en menos de 5 días.

Asimismo, afirmó que tal propuesta debe aplicarse sin disminución de remuneraciones, lo que fue un problema complejo el año 2005, de modo de ser aplicado al sueldo base y los estipendios de carácter

fijo (asignación colación, movilización, etc.), no pudiendo ser aplicado a las remuneraciones variables, pues resulta imposible mantenerlas inalteradas, al tener que aplicar una regla de 3 o sacar promedios de variables meses anteriores, sin considerar que, en la práctica, éstas se ajustan a sí mismas, al elevar los niveles de productividad.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier consultó acerca de la necesidad de mantener vinculada la regulación de la jornada parcial de trabajo a la jornada ordinaria.

El académico de la Universidad de Chile y ex Director del Trabajo, señor Christian Melis, afirmó que, en lo posible, se deben facilitar la aplicación y fiscalización de dicha jornada, en cuyo caso una jornada de 30 horas de duración resulta más adecuada de una con 26,6 horas. Asimismo, se debe evitar que una disminución excesiva de la jornada termine incentivando la búsqueda de un segundo empleo.

La abogada Coordinadora del Programa de Trabajo del Instituto Igualdad, señora Patricia Silva, luego de coincidir con dicha observación, aseveró que la remuneración de una jornada sobre 30 horas y hasta la jornada ordinaria alcanza a aquella que, por lo menos, equivale al ingreso mínimo mensual. Por otro lado, al disminuir demasiado la jornada parcial se puede producir un efecto respecto de la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 18 DE DICIEMBRE DE 2019

La Comisión de Trabajo y Previsión Social recibió en audiencia al representante de la Organización Internacional del Trabajo, señor Andrés Marinakis y al Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris, señor Jorge Francovich.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El representante de la Organización Internacional del Trabajo, señor Andrés Marinakis, expuso ante la Comisión las observaciones del organismo respecto del proyecto de ley en estudio.

Dicha presentación abordó, sucesivamente, los antecedentes normativos de la OIT sobre jornada de trabajo; los antecedentes internacionales sobre la materia; y una serie de consideraciones específicas al proyecto en discusión.

En lo que dice relación con los antecedentes normativos emanados de la Organización Internacional del Trabajo, dio

cuenta de los siguientes instrumentos: Convenio N°1, sobre las horas de trabajo (industria), 1919, que cuenta con 52 ratificaciones, y el Convenio N°30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), de 1930, con 30 ratificaciones, los que establecen, como norma general, una jornada de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas por día. Asimismo, el Convenio N°47 sobre las 40 horas, de 1935, cuenta con 15 ratificaciones, y la recomendación N°116, sobre la reducción de la duración del trabajo, de 1962, establecen el principio de la semana de 40 horas.

En materia de descanso, el Convenio N°14, sobre el descanso semanal (industria), de 1921, y el Convenio N°106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), de 1957, establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días. Respecto del descanso anual, el Convenio N°132, sobre las vacaciones remuneradas, establece que toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar al menos 3 semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.

Por lo anterior, afirmó que, al abordar la duración de la jornada de trabajo, se deben considerar una serie de elementos, tales como la jornada ordinaria por semana, las horas extraordinarias, los tiempos de descanso diario, semanal y anual, las vacaciones anuales remuneradas y los días feriados.

En lo que atañe a la organización de la jornada, expuso que rige el Convenio N°132, sobre trabajo nocturno, de 1970, y el Convenio N°175, sobre trabajo a tiempo parcial, de 1994.

Entre los principios que procuran resguardar, se encuentra el efecto de las jornadas excesivas sobre la salud y la seguridad en el trabajo en industria de principios de siglo, la reducción de la jornada como elemento de redistribución del empleo durante la crisis de los años 30 y el mayor equilibrio entre la vida personal y familiar y el trabajo.

Enseguida, se refirió a la recomendación N°116, sobre la reducción de la duración del trabajo, de 1962. Dicho instrumento contempla que cuando la jornada exceda las 48 horas es necesario adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios que estén percibiendo, y cuando sea de 48 horas o menos, se deben preparar medidas para reducción progresiva de acuerdo a circunstancias nacionales. Tales medidas, afirmó, exigen tener en cuenta el grado de desarrollo del país, no afectar la producción ni el desarrollo de nuevas industrias o competitividad internacional y evitar presiones inflacionarias. Asimismo, añadió que la reducción progresiva puede darse por etapas espaciadas en el tiempo, por sectores de la economía u otros, y se sugiere

limitar la cantidad de horas extraordinarias que pueden efectuarse en un período de tiempo.

En segundo lugar, se refirió a los límites a la jornada legal en el mundo.

Sobre el particular, explicó que, hacia el 2005, en la mitad de los países la legislación establecía una jornada semanal de 40 horas, un 25 % tenía límites intermedios, de entre 41 a 46 horas, y un 25 % tenía 48 horas a la semana. Por su parte, en América Latina las 48 horas continúan siendo lo más frecuente y en menor medida en Asia, y hay países que no establecen un límite legal a la jornada.

Entre otros límites a la jornada laboral legal, expuso que, en materia de horas extraordinarias, los Convenios requieren límites sin indicar un nivel, mientras que las legislaciones nacionales establecen restricciones diarias, semanales, períodos más largos o una combinación de éstos. En lo que respecta al descanso semanal, afirmó que un elemento universalmente aceptado consiste en que casi todos los países establecen 1 día a la semana y, en lo que atañe las vacaciones anuales, existen prácticamente en todos los países, siendo más bajos en América Latina y Asia, y mayores en Europa y África.

En cuanto a la jornada laboral semanal legal, expuso el siguiente gráfico comparativo de su duración:

	30 - 35 hrs.	36 - 39 hrs.	40 hrs.	41 - 45 hrs.	46 - 48 hrs.
América Latina			Ecuador	Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, República Dominicana	Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay
OCDE	Francia	Australia, Bélgica, Dinamarca, Países Bajos	Austria, Canadá, Republica Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Corea del Sur, Letonia, Luxemburgo, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Estados Unidos	Israel, Suiza, Turquía	Alemania*, Irlanda, Reino Unido

* En Alemania la jornada se determina principalmente por negociación colectiva

Horas máximas por semana

	Sin límite	47 hrs o menos	48 hrs	49 – 59 hrs	60 hrs o más
América Latina	El Salvador, Estados Unidos, Perú	Brasil, Venezuela	Canadá	Argentina, Chile, Rep. Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay	Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras
OCDE	Australia, Japón, Nueva Zelanda	Rep. Checa, España, Finlandia, Francia, Hungría, Suecia	Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Estonia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Rep. Eslovaca, Eslovenia, Suiza, Reino Unido	Corea del Sur, Turquía	

Vacaciones anuales legales remuneradas

	10-14 días	15-19 días	20-23 días	24-25 días	26 días y más
América Latina	Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Venezuela	Bolivia, Chile	Brasil, Panamá, Perú, Uruguay		
OCDE	Canadá, Israel, Japón, Turquía	Corea del Sur	Alemania, Australia, Bélgica, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Nueva Zelanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suiza	Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Islandia, Luxemburgo, Suecia,	Reino Unido

EEUU no reglamenta vacaciones; México 6 días el primer año, aumentando con antigüedad en el trabajo

Días feriado por año

	7 – 10 días	11 – 13 días	14 y más días
América Latina	México, Guatemala	Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana,	Argentina, Chile, Colombia, Uruguay, Venezuela
OCDE	Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Estonia, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Suiza, Reino Unido,	Austria, República Checa, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Islandia, Letonia, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia,	Japón, Corea, República Eslovaca, España,

OPINIÓN DE LA OIT SOBRE EL PROYECTO DE LEY DESPACHADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS

Finalmente, expuso una serie de consideraciones respecto del proyecto de ley en estudio.

Al efecto, detalló que el proyecto establece su aplicación a partir de los 12 meses de su publicación para empresas que no excedan las 75.000 UF al año una gradualidad de una hora por año. Sobre este punto, señaló que la recomendación N°116 permite aplicar la reducción de jornada “en etapas espaciadas en el tiempo”, de modo que la gradualidad facilita la adaptación de las empresas a la nueva jornada.

Respecto a la posibilidad de reducir una hora por año, sostuvo que es posible que genere dificultad en la organización del trabajo, pues obliga cada año a repensar su organización, incluso al uso de horas extraordinarias para cubrir horas reducidas.

Asimismo, sugirió consultar con organizaciones empresariales la conveniencia de dicha propuesta o de medidas alternativas.

Otro de los aspectos que destacó dice relación con que, en los términos contenidos en el proyecto, a partir del año desde la publicación de la ley en las empresas grandes un trabajador de salario mínimo deberá trabajar 40 horas, mientras que en empresas de menor tamaño deberán trabajar 45 horas, lo que podría generar un conflicto en materia de igualdad de trato.

Limitación de horas extraordinarias

En relación a la propuesta en materia de horas extraordinarias, expuso que la Recomendación N°116 de la OIT sugiere limitar la cantidad de horas extraordinarias que se pueden realizar durante cierto período. Con todo, recordó que las horas extraordinarias no fueron limitadas cuando se redujo la jornada de 48 a 45 horas, y el proyecto tampoco lo plantea. Dicha circunstancia da cuenta de la necesidad de abordar dicha materia para restringir su duración, considerando que la Unión Europea adopta una jornada máxima de 48 horas a la semana, incluyendo horas extraordinarias, lo que equivale a 8 horas extraordinarias por semana en países con 40 horas ordinarias.

Jornada parcial

En cuanto a la jornada parcial, expuso que el proyecto no hace modificaciones en este tema, por lo que se mantiene la definición de 2/3 de la jornada completa, de modo que, si se redujera la jornada a 40 horas, aquella equivaldría a 26,66 horas a la semana. Tal circunstancia genera la necesidad de analizar la conveniencia de aplicar un redondeo de esa cifra, abordar la implementación de la gradualidad a la jornada parcial y considerar los efectos de dicha reforma en el caso de los contratos a tiempo parcial vigentes en la actualidad, los que podrían pasar a ser considerados de jornada completa.

En materia de jornadas extraordinarias, puntualizó que en la actualidad existen poco más de 21.000 resoluciones vigentes, dictadas entre los años 2017 y 2019, que comprenden unos 312.000 trabajadores de distintos sectores de actividad y tamaño de empresa, las que fueron acordadas y autorizadas en el marco de una jornada semanal de 45 horas.

Dicha circunstancia, afirmó, exige considerar los efectos de la modificación propuesta, para ajustar la jornada extraordinaria a la nueva jornada de 40 horas, determinando si continúan vigentes hasta su vencimiento o se establece un período durante el cual cada empresa debe presentar un nuevo acuerdo. En consecuencia, sostuvo que la Dirección del Trabajo debería preparar una actualización de los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de trabajo y descansos.

Finalmente, respecto a la organización de la jornada, señaló que el proyecto no aborda este tema. Sin embargo, afirmó que, en general, otros procesos de reducción de jornada han incorporado algunas materias de organización de jornada negociada como elemento de adaptabilidad, los que, en cada caso, toman en consideración el sistema de RLL de cada país.

En cualquier caso, señaló que parece importante abrir un espacio de negociación sobre este tema a los actores sociales.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier consultó respecto de los estudios que se hubieren realizado en países que disminuyeron su jornada de trabajo, de modo de determinar si efectivamente se produjo una mejora en su calidad de vida o si suscribieron un segundo contrato de trabajo.

El representante de la Organización Internacional del Trabajo, señor Andrés Marinakis, expuso que, aun cuando la organización no ha desarrollado investigaciones sobre el particular, se ha sostenido que el efecto de una rebaja de la jornada depende de la disminución de ella, como en el caso francés, en que se redujo hasta a 35 horas, en cuyo caso probablemente se produjo un aumento en la búsqueda de un segundo trabajo.

FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES RETAIL PARIS

El Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris, señor Jorge Francovich, expuso ante la Comisión las observaciones del organismo.

En primer lugar, puntualizó que los trabajadores del *retail* no rechazan una rebaja de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. Afirmó que se trata de un sector de trabajadores que se desempeña en condiciones precarias e inciertas, lo que requiere determinar fehacientemente el contenido y los efectos de la propuesta en estudio, de modo que pueda aplicarse en condiciones de igualdad para todos los trabajadores. En ese sentido, precisó que la interpretación administrativa que realiza la Dirección del Trabajo respecto de disposiciones legales vigentes ha afectado el ejercicio de derechos laborales, lo que requiere garantizar la aplicación del propósito de un proyecto que debería beneficiar a todos los trabajadores.

Agregó que quienes se desempeñan en el sector del comercio enfrentan largas jornadas de trabajo y distribución de jornada que afectan la estabilidad en el empleo, junto a sistemas de remuneraciones que distinguen entre distintos grupos de trabajadores.

CONSULTAS

La Senadora señora Goic consultó respecto de los efectos de las variaciones de jornada de trabajo y remuneraciones derivadas de los acontecimientos ocurridos en el país en el último trimestre de 2019.

El Senador señor Letelier consultó acerca de la necesidad de modificar la duración de la jornada parcial, junto al efecto de aplicar una jornada de trabajo de 40 horas en el *retail*, particularmente respecto de la eventual precarización de los derechos de los trabajadores.

La Senadora señora Muñoz solicitó información relativa al sistema de jornada de trabajo en el *retail*, y los efectos que puede producir en el sector el aumento de la automatización laboral.

El Senador señor Allamand consultó acerca del eventual impacto que tendría la disminución de jornada para la fijación de remuneraciones variables de los trabajadores del *retail*.

El Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris, señor Jorge Francovich, puntualizó, en cuanto a las variaciones de jornada, que en nuestro país no se han adoptado medidas que apunten a educar al consumidor respecto de los derechos de los trabajadores, incluyendo el respeto a la jornada de trabajo y al descanso semanal. Dicha problemática, afirmó, se ve agravada considerando que las gerencias de los centros comerciales en que se emplazan los establecimientos imponen horarios de trabajo que muchas veces resultan lesivos de los derechos de los trabajadores.

En materia de remuneraciones, explicó que, a raíz de los cambios en las jornadas por los sucesos acaecidos en el país durante el último trimestre de 2019, mediante un acuerdo con las empresas se ha promediado la duración de la jornada, para efectos del cálculo de remuneraciones.

Respecto de los efectos de la automatización, expuso que, junto con la necesidad de promover la capacitación de los trabajadores, se debe evitar la rotación laboral y la precarización de las condiciones laborales.

Acerca de los tipos de jornada de trabajo, explicó que se distinguen cuatro sistemas distintos, consistente en una jornada ordinaria, jornada parcial, sistema rotativo y por hora, durante los tiempos de colación. En cualquier caso, abogó por evitar que la disminución de la jornada genere un perjuicio para las remuneraciones que perciben los trabajadores.

El representante de la Organización Internacional del Trabajo, señor Andrés Marinakis, afirmó que, en general, la composición de las remuneraciones en nuestro país presenta grados de complejidad y falta de información que dificulta su análisis, sobre todo en el caso de las

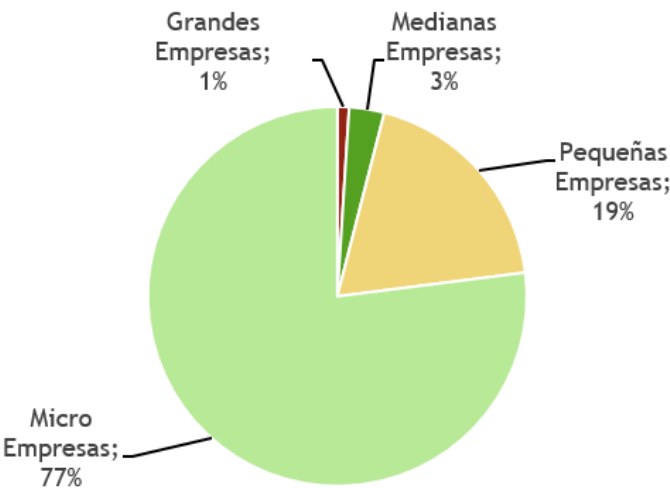
remuneraciones variables en el sector del comercio, al depender de circunstancias que generalmente no surgen de la voluntad del trabajador.

SESIÓN CELEBRADA EL 8 DE ENERO DE 2020
SOCIEDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

El presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura, señor Ricardo Ariztía, presentó las observaciones de la entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, en relación al contexto laboral del sector agrícola, expuso que actualmente la agricultura emplea en el *peak* a alrededor de 845.000 trabajadores, sumados el personal de planta y de temporada, y es el tercer sector que emplea más trabajadores, después del comercio (1.557.000) y la industria (888.000). En ese marco, expuso que el desarrollo de la agricultura depende de la naturaleza, pues las labores agrícolas están sujetas a las condiciones fisiológicas, meteorológicas y sanitarias. Se trata, según afirmó, de circunstancias que no han sido consideradas por la legislación laboral, incluyendo las normas sobre la jornada de trabajo, pues ha sido dictada desde la realidad de la ciudad (industrias, comercio, oficinas) sin considerar las especificidades de la agricultura y el mundo rural. Asimismo, sostuvo que en determinadas temporadas resulta importante el desarrollo del trabajo a trato, pues otorga mayor flexibilidad al trabajador y mejora su nivel de productividad.

Acerca del tamaño de la empresa agrícola, el que se encuentra determinado por la atomización de la propiedad agrícola, sostuvo que el 99% de las empresas agrícolas son Pymes, siendo las que más contratan en Chile.



Estrato x Ventas (UF)	N° Empresas	%
Micro < 2,400	64.519	75%
Pequeña < 25.000	17.958	21%
Mediana < 100.000	2.340	3%
Grande > 100.000	852	1%
Total	85.669	100%

* Fuente: SII, 2018.

Estrato x Superficie (ha)	N° Empresas	%
0 < 20	221.207	73%
≥ 20 < 50	40.275	13%
≥ 50 < 100	16.972	6%
100 y más	22.922	8%
Total	301.376	100%

* Fuente: INE, Censo 2007.

Asimismo, detalló que en los últimos 10 años el costo de la mano de obra no calificada ha aumentado en más de un 61%

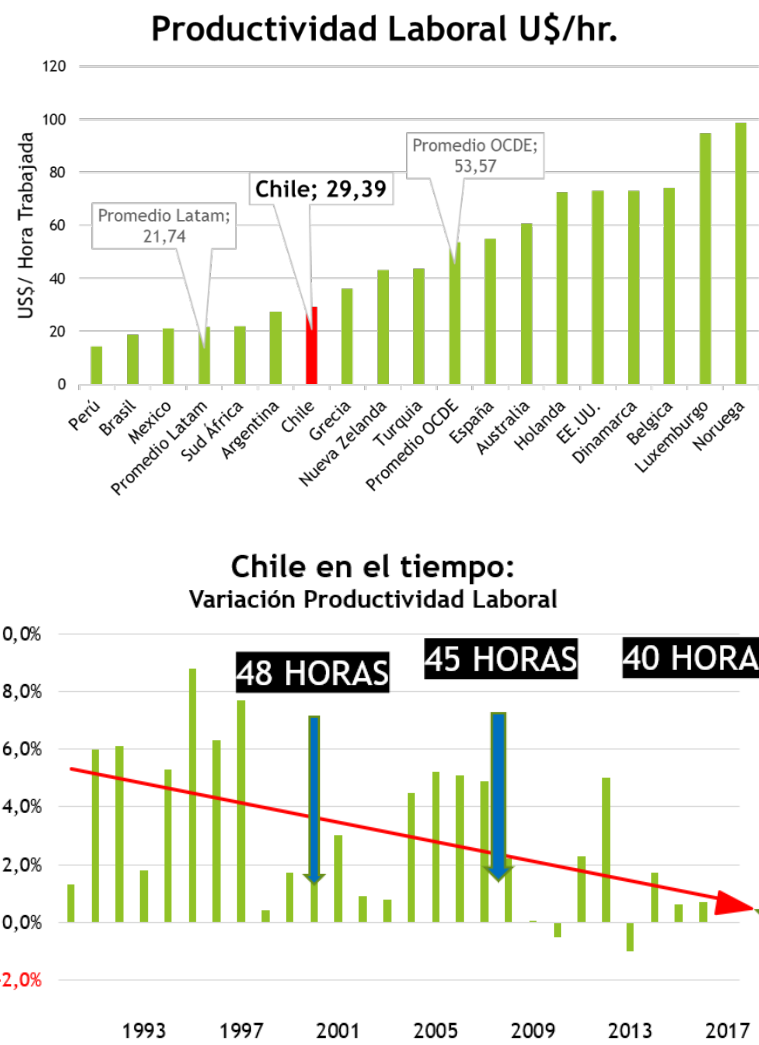


Con todo, observó que la entrada en vigencia de nuevas leyes, tales como la indemnización en contratos por obra y faena, una eventual reforma previsional, el proyecto de sala cuna universal, y la reducción horaria de 40 horas generará un aumento de costos de contratación, un aumento de informalidad, fomentará la mecanización agrícola, el deterioro del empleo y el cierre de empresas (PYMES)

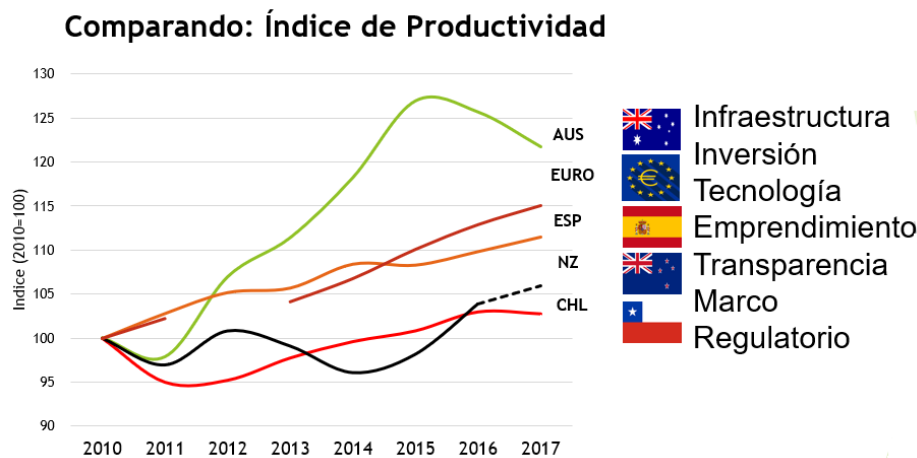
Agregó que la tramitación del proyecto debe tener en cuenta que la duración de la jornada incide en la productividad, pues genera efectos en el empleo y en la competitividad.

Respecto de la productividad, señaló que no hay una causalidad entre ésta y la duración de la jornada de trabajo, pues hay muchos factores que inciden la productividad, tales como el nivel de educación (capital humano), la capacidad de innovación, la transparencia de mercado, la inversión, infraestructura, tecnología, entre otros, siendo la llave para el desarrollo y trae como resultados: empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.

Acompañó a continuación un gráfico sobre productividad laboral y los ingresos por hora entre los países de la OCDE:



Añadió que la disminución de la jornada que ha experimentado la legislación laboral en los últimos años da cuenta de una productividad más lenta.

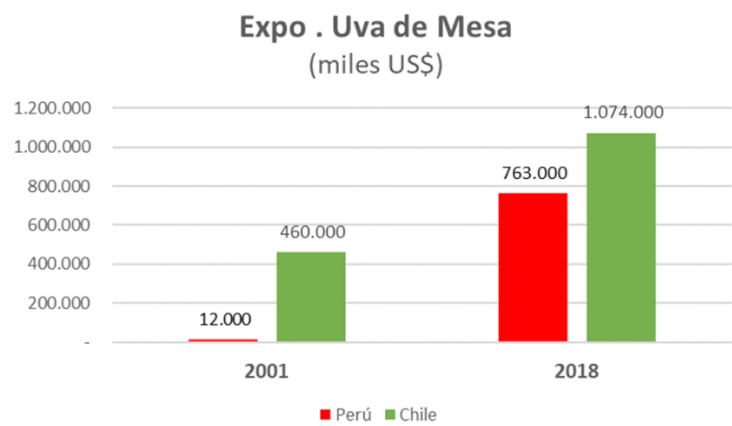
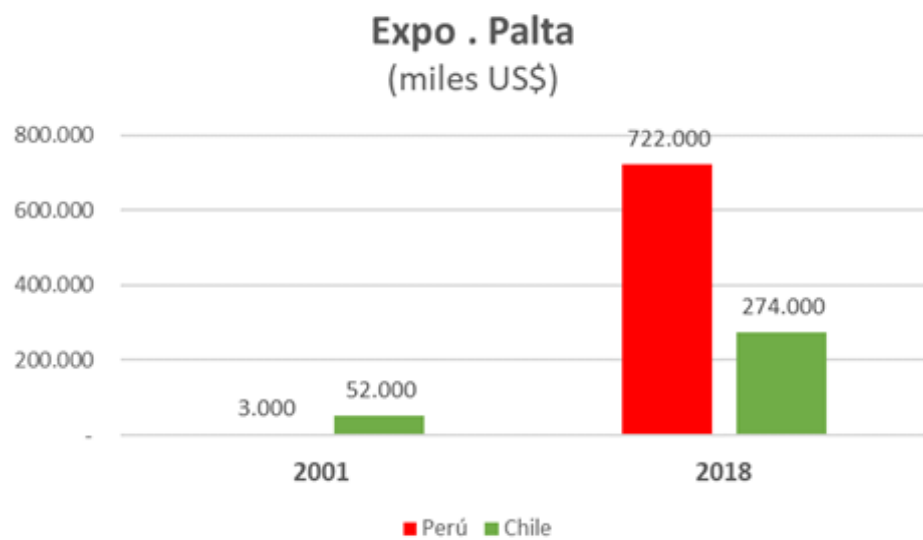


En segundo lugar, se refirió a los efectos del proyecto en materia de empleo.

En este punto, afirmó que la disminución de 260 horas de trabajo al año por cada trabajador generará un 11% menos de tiempo trabajado y un incremento real en las remuneraciones de un 11%, pues habrá un costo adicional a la empresa, que teóricamente se transmitiría vía precio a los consumidores y generara pérdida de competitividad, junto a una desigual adaptación según tamaño, pues las grandes empresas podrán compensar los efectos de dicha reforma.

Asimismo, aseveró que se producirá un fuerte impacto en las PYMES y una mayor mecanización o automatización de puestos de trabajo, de modo que las personas desvinculadas por la automatización buscarán empleos en servicios. Así, afirmó que ello repercutirá en menores salarios o desempleo, un aumento de cesantía en sectores o regiones donde los servicios no puedan absorber exceso de mano de obra y el cierre de empresas pequeñas y medianas que no podrán soportar el aumento de costos.

En materia de competitividad, explicó que nuestro país compite con países del hemisferio sur que están en contraestación y que tienen zonas de producción en clima mediterráneo, cuyas jornadas de trabajo e índices de producción presentó en el siguiente gráfico:



**Jornadas de Trabajo
en países con los que competimos:**

- Argentina 48 horas semanales
- Perú 48 horas semanales
- Sudáfrica 45 horas semanales

A continuación, expuso acerca de los lineamientos que emanan de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los que, respecto de la jornada de trabajo, contemplan una norma general de 48 horas de trabajo a la semana, en los términos contenidos en el convenio N°1 de 1919 (industria), N°30 de 1930 (comercio y oficinas). Respecto de las referencias a semana de 40 horas, dio cuenta del convenio N°47 de 1935

(sólo 15 ratificaciones), y la recomendación N°116 de 1962, sobre la reducción de la duración del trabajo.

Por lo anterior, comentó que cuando la jornada exceda las 48 horas se sugiere reducirla a ese nivel, sin una disminución de los salarios que estén percibiendo, y cuando sea de 48 horas o menos se propone su reducción progresiva cuando sea apropiado, esto es, cuando teniendo en cuenta el grado de desarrollo económico del país sea posible la reducción sin hacer peligrar la expansión económica del país, la producción total y la productividad, ni frene el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería la disminución de los ingresos reales de los trabajadores.

Con todo, indicó que el objetivo del proyecto difiere de las reales necesidades laborales del sector agrícola en materia de adaptabilidad, respecto de la posibilidad de extender jornadas diarias en épocas o situaciones específicas y el desarrollo de competencias con foco en empleabilidad y capacitación.

En materia de adaptabilidad, afirmó que la regulación de la jornada es un límite máximo que no impide acuerdos individuales o colectivos por jornadas menores, lo que en la práctica ocurre, pues el trabajo por trato permite una mayor autonomía del trabajador para el cumplimiento de la jornada. Asimismo, afirmó que la rigidez de la jornada perjudica el trabajo agrícola, por lo que se requiere la posibilidad de interrumpir la jornada, tal como se aprobó para el sector turismo en el artículo 34 bis Código del Trabajo.

Respecto a la posibilidad de extender jornadas diarias en épocas o situaciones específicas, aseveró que el límite máximo de jornada es una limitante en épocas de cosecha tratándose de productos perecibles, cuya época de maduración no depende de la voluntad del hombre, y lo mismo ocurre frente a situaciones excepcionales, tales como una lluvia o una helada, pues hay tareas necesarias para salvar la producción anual.

Por ello, afirmó que la inflexibilidad en la jornada de trabajo perjudica a la agricultura y a sus trabajadores.

Al referirse al texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados, hizo presente las siguientes consideraciones.

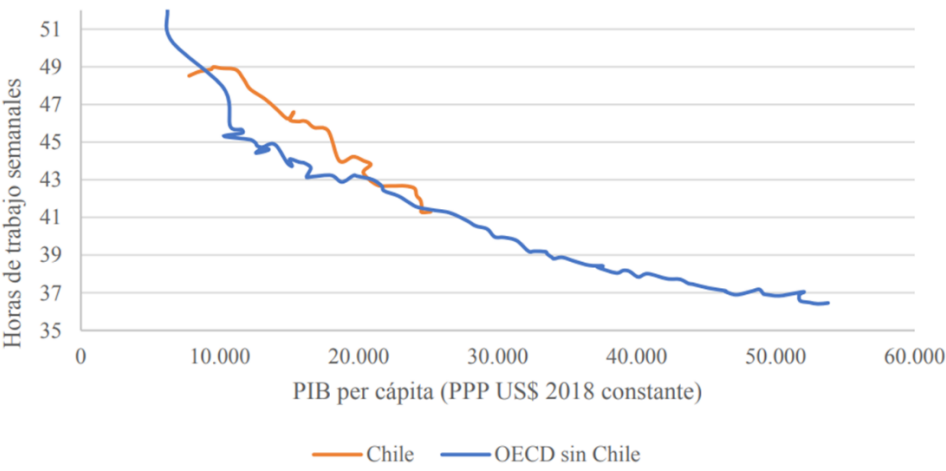
En relación al nuevo inciso final del artículo 28, que permite promediar jornada semanal en períodos bimensuales o trimestrales, lo cual podrá aplicarse a trabajadores contratados por obra o faena, afirmó que en la agricultura las obras o faenas tienen duración menor,

con lo cual la norma sería inaplicable. Por ello, sugirió incorporar una frase final a continuación de la voz” determinadas”, para establecer que los promedios podrán también calcularse quincenal o mensualmente.”

INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO

El economista senior del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Tomás Flores, presentó ante la Comisión sus observaciones al proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, expuso un gráfico relativo a las horas trabajadas por semana y PIB per cápita para Chile y países OCDE:



En ese contexto, detalló que la iniciativa generará una serie de efectos a raíz de la reducción adicional de la jornada laboral.

En específico, señaló que la reducción legal de jornada a 45 horas tuvo un efecto directo en los asalariados del sector privado que trabajaban 46 horas o más antes de la reforma, pues para este grupo la reforma implicó una reducción del empleo en 4,5 puntos porcentuales, comparando antes y después de la implementación, y el efecto fue mayor en los jóvenes (8,3 puntos porcentuales), las mujeres (5,6 puntos porcentuales), y las personas de nivel educacional medio (5,4 puntos porcentuales).

Asimismo, comentó que parte de la reducción en empleo del grupo afectado significó un mayor desempleo, especialmente en hombres, y el grupo de 31 - 49 años, pues la probabilidad de desempleo para este grupo aumentó de 3% a 4,8%.

Otra parte del grupo afectado, añadió, tendió a una mayor inactividad (es decir, a no participar del mercado laboral una vez perdido el empleo), especialmente las mujeres, las personas con educación

media, y los menores de 30 años, y quienes fueron afectados directamente, pero se mantuvieron empleados, redujeron en 2% su salario real previo a la implementación de la reducción de jornada, con un mayor impacto en los menores de 30 años.

Respecto a la experiencia internacional, afirmó que una característica distintiva de la economía chilena respecto del caso de Portugal y Francia es el alto nivel de rotación laboral, pues mientras en estos países europeos menos del 15% de los empleos tienen una duración de menos de un año, Chile presenta un 29% de empleos con dicha duración.

Otra medida de rotación laboral, añadió, dice relación con que el promedio entre la tasa de entradas y salidas anuales es de 37%, aunque este valor esconde un importante nivel de heterogeneidad, con sectores de menor rotación como los servicios públicos (21,8%), y otros con rotación sobre el promedio como servicios financieros (40,9%), agricultura (42,8%) y construcción (55,1%), lo que podría impactar el efecto de la reducción de la jornada laboral en los salarios reales medios, ya que los nuevos trabajadores tendrían jornadas más cortas que podrían estar asociadas a salarios menores.

Añadió que, aunque la relación negativa entre PIB per cápita y horas efectivas de trabajo está bien documentada, algunos países (especialmente en Europa) han buscado acelerar la reducción de la jornada laboral por la vía legal. En efecto, afirmó que la experiencia de las reformas francesa y portuguesa es particularmente ilustrativa para nuestro país, pues en ambos casos se diseñó una política que buscaba reducir algunos impactos negativos anticipados de la reforma, asociados al mayor costo laboral que implica.

En particular, aseveró que en tales casos existen medidas necesarias que fueron adoptadas y que requerirán ser implementadas en el país, si se pretendiera aprobar la iniciativa, tales como el anuncio de la medida con años de anticipación, permitiendo primero un proceso voluntario de reducción de la jornada pactada entre empresas y trabajadores.

Asimismo, abogó por el establecimiento de plazos de transición según el tamaño de las empresas o el impacto esperado de la medida, junto a la promoción de la flexibilidad laboral para elevar la productividad y compensar los mayores costos del trabajo, y una jornada acortada sobre un período de referencia mayor a una semana, además de la entrega de subsidios durante el período de transición y la reducción del sobre costo asociado con las horas extraordinarias.

CONAPYME

El presidente de CONAPYME, señor Germán Dastres, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en análisis.

Afirmó que la entidad, que representa a empleadores de la pequeña industria, el comercio, el transporte y los servicios, surge de una distinción entre las pymes y las grandes empresas, de modo que las relaciones laborales son muy distintas en cada sector, pues las capacidades financieras de cada uno les permiten hacer frente de modo diferente a los costos no relacionados con el aumento de productividad.

Dicha circunstancia, añadió, ha sido recogida en distintas iniciativas legales que consideran el tamaño de las empresas, estableciendo un criterio que debería ser considerado durante la tramitación de la iniciativa.

CONSULTAS

El Senador señor Durana consultó el parecer de la organización respecto del proyecto de ley en estudio.

El presidente de CONAPYME, señor Germán Dastres, manifestó que la entidad rechaza la iniciativa, atendida la heterogeneidad de las empresas y su baja productividad, lo que produciría una serie de efectos negativos en el sector.

CHILE TRANSPORTE

El director de Chiletransporte, señor Roberto Urenda, se refirió al impacto del proyecto de ley para el sector de transporte interurbano.

En primer lugar, afirmó que la jornada de los trabajadores del sector se encuentra contenida en el artículo 25 ter del Código del Trabajo, que regula el transporte interurbano como jornada excepcional.

Se trata de una norma, afirmó que recoge la larga historia que atiende a la naturaleza de la industria, al converger los intereses de las empresas y los trabajadores, la seguridad vial y de terceros. Asimismo, afirmó que ello refuerza la formalidad en la industria, contempla un régimen de jornada mensual y considera que hay conductores con domicilio distinto al lugar que prestan servicios, recogiendo la dinámica del movimiento de carga.

En el mismo sentido, afirmó que dicha regulación propende a la calidad de vida y la dignidad laboral, pues si llevamos la jornada mensual a un promedio semanal se trata de 41,6 horas promedio

semanal, con un sueldo promedio para los conductores que asciende a \$1.267.000.

Añadió que la iniciativa pretende operar en un contexto de falta de conductores profesionales, en que el crecimiento del país y las necesidades de transportar carga van en aumento. Dicha circunstancia generaría la disminución de la productividad de la industria, lo que beneficiaría a las empresas informales que no cumplen con la regulación vigente ni cumple con la jornada de trabajo ni con las normas sobre seguridad vial.

Por lo anterior, afirmó que una nueva regulación generaría confusión, malestar y distanciamiento entre las partes, sobre todo considerando que los más graves problemas de la industria dicen relación con la seguridad de la integridad física y mental de los trabajadores, las mejoras concretas en los lugares de descanso en las carreteras, en especial en la zona norte del país, junto a medidas concretas para terminar con la informalidad en la industria y la progresiva falta de conductores.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier consultó respecto del eventual carácter especial de los contratos que rigen en el sector.

El señor Víctor Manuel Jorquera, presidente de ChileTransporte, sostuvo que se trata de contratos especiales, atendidas las características de la jornada de trabajo.

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE DE CARGA

El señor Sergio Pérez, presidente de CNTC, al iniciar su presentación, afirmó que el proyecto no considera la realidad del país, y los efectos que su eventual aprobación generaría para el aumento de los índices de cesantía y un descenso de la productividad.

En consecuencia, indicó que el parecer de los gremios del transporte consiste en rechazar la propuesta en estudio.

Enseguida, el abogado de la organización, señor Guido Rojas, formuló los planteamientos de la entidad respecto del proyecto de ley, que justificarían evitar una disminución de la jornada laboral.

Al efecto, expresó que un análisis de la modificación a los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, en aquellos exclusivos aspectos que refieren y guardan relación con la carga interurbana, debe considerar que el nuevo artículo 22, además de rebajar la jornada de

45 a 40 horas semanales de trabajo, no excluye ninguna actividad del país, de modo que afectará la actividad de carga interurbana.

Asimismo, incorpora un inciso segundo que introduce una de las pocas calificaciones jurídicas que el legislador le ha otorgado a un organismo eminentemente técnico, como la Dirección del Trabajo, de modo que deberán determinar si un trabajador está dentro de la limitante de la jornada de trabajo, lo que no debería afectar al conducto de carga interurbana, pues este tipo de trabajadores deben usar a bordo del camión una Libreta de Conducción con sus apartados propios, por ejemplo para los denominados tiempos de espera o las conocidas labores auxiliares.

Con todo, añadió que, si la idea del legislador es pasar de 180 horas de conducción actual a 160 horas, sería preciso entender esta calificación a la Dirección de Trabajo respecto de los conductores de carga interurbana, pudiendo recurrir a la justicia ordinaria si es que la Dirección opta por hacer aplicables sus circulares.

Agregó que el conductor de carga que debe salir del país es uno de aquellos que el artículo 22 califica como: “aquellos que prestan sus servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa”, de modo que este artículo, al no generar excepciones en su aplicación, dejará abierta esta opción sin considerar que la jornada del artículo 25 bis se debe distribuir en menos de 21 días, por lo que, en la práctica, sería aplicable.

Un segundo aspecto dice relación con la incorporación de la opción de aplicar promedios bimensuales o trimestrales para distribuir la duración de la jornada y de los descansos. Sobre este punto sostuvo que el legislador distingue por actividades, mientras que el artículo propuesto no lo hace, de modo que ratifica la idea de que será viable pedir la eliminación de la libreta de conducción en caso determinados de conductores de carga interurbana, como es el caso de aquellos que deben conducir fuera de Chile.

Asimismo, agregó que la distribución bimensual o trimestral de la jornada de conducción y de descanso debe considerar que su aplicación en la práctica será nula, pues en la actualidad no ha sido sostenible jurídicamente hablando su operación mediante los pactos individuales entre trabajador y empleador.

La propuesta no toma en consideración aspectos tales como la naturaleza propia de la carga interurbana que no se aprecian en ninguna otra actividad, por ejemplo, en materia de descansos, en que el Estado de Chile, al concesionar las carreteras, no contempló las debidas zonas de descanso, notándose una clara diferencia entre el norte y el sur del país, aun cuando la forma de otorgar los descansos debería ser la misma.

Otro aspecto dice relación con que las remuneraciones del personal de carga interurbana se componen en un gran porcentaje con la participación en la productividad de la empresa; así, muchos cuentan con bonos de producción, bonos por vuelta, semana corrida por comisiones en la carga, bono por ahorro de *diesel* en el manejo correcto, etc. Con todo, al reducir las horas de trabajo, ello impactará de lleno en sus remuneraciones, pues menos serán las vueltas que darán y menos carga moverá el conductor.

Por otro lado, la reforma que baja las horas de conducción no contempla instituciones propias de la carga interurbana, como los tiempos de espera (con un tope de 88 horas) y las labores auxiliares que se desarrollan dentro de la jornada ordinaria, de modo que, al aplicar estas labores auxiliares, las horas de conducción ordinaria serán aún inferiores a las 160 horas.

Señaló que la reforma se aleja de la realidad del sector de carga interurbana, en donde al menos se requieren de un mínimo de 10 mil nuevos conductores profesionales.

Finalmente, sostuvo que la reforma no considera la realidad geográfica del país, que obliga a la movilidad de la carga con camiones, lo que requiere profesionalizar la actividad para el transporte de la carga interurbana.

FENASICOCH

El señor José Sandoval, presidente de FENASICOCH, formuló las observaciones de la organización al proyecto de ley en análisis.

Inició su presentación señalando que las normas sobre jornada laboral de los trabajadores del sector tradicionalmente han sido de compleja aplicación. Sin embargo, abogó por mantener la jornada especial que rige para los trabajadores del sector, considerando que se trata, según afirmó, de una normativa que resulta necesaria para el desarrollo de la actividad.

Aseveró que, en general, en el ámbito del transporte persisten falencias en materia de fiscalización en una serie de normativas.

FENABUS

El abogado de FENABUS, señor Rodrigo Hernández, presentó las observaciones de la organización.

Opinó que la iniciativa generaría un grave daño a la industria, porque los costos serían trasladados a los pasajeros, principalmente de las grandes empresas, mientras que otras de menor tamaño desaparecerían. Afirmó que las empresas requieren de altos costos para el funcionamiento, a raíz del aumento de los turnos de tripulación, y una disminución de las remuneraciones que operan en base a un sistema variable.

Afirmó que dicha circunstancia, junto a los gastos fijos que derivan de la operación, y la falta de mano de obra, producirán la pérdida de puestos de trabajo y la desaparición de empresas.

SESIÓN CELEBRADA EL 9 DE ENERO DE 2020

En esta sesión, prosiguieron las audiencias respecto del proyecto de ley conocido como las 40 horas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN (AEFEN)

En primer lugar, hizo uso de la palabra el Presidente de AEFEN, señor Manuel Valenzuela, quien formuló un reclamo por la tardanza del Ejecutivo en publicar en el Diario Oficial el proyecto de ley despachado por el Congreso Nacional con fecha 19 de diciembre de 2019, que interpreta el artículo 56 de la ley N°21.109, que establece el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.

Agregó que, al no publicarse la ley, los asistentes de la educación, auxiliares y administrativos, no van a poder hacer uso del feriado legal que les corresponde, dada la interpretación efectuada por la Dirección del Trabajo y que la iniciativa originada en una moción del Senador señor Letelier propone revertir.

Explicó que su vinculación con el proyecto de ley en estudio aparece en el artículo 56 de la ley N°21.109, que extendió cuatro beneficios al sector particular subvencionado, uno de los cuales es la reducción de la jornada laboral de 45 a 44 horas cronológicas.

Subrayó que, como consecuencia del dictamen de la Dirección del Trabajo y la no publicación de la ley despachada por el Congreso Nacional, más de 50.000 asistentes de la educación del sistema particular subvencionado -auxiliares y administrativos- no tiene derecho al feriado legal, a la reducción de la jornada laboral, a la media hora imputable

al empleador para poder almorzar y tampoco cuentan con el respeto de sus funciones, con un lugar para almorzar ni con servicios higiénicos.

Finalizó su reclamo respecto de la situación que afecta a los asistentes de la educación, auxiliares y administrativos, dejando constancia de las actuaciones ejercidas por los sostenedores que no sólo recurrieron ante el Tribunal Constitucional para que se declare inaplicable el artículo 56 de la ley N°21.109, sino que también han despedido personal, para utilizar la externalización de las labores.

La Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senadora Muñoz, informó a los representantes de los asistentes de la educación que en reiteradas oportunidades se ha expresado al Ministro Secretario General de la Presidencia el malestar de los senadores por el retardo en la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Opinión sobre el proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales

La Secretaria general de la Federación Nacional de Funcionarios Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez, mencionó que los objetivos de la iniciativa en análisis son reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas (el sector municipal educativo tiene como máximo 44 horas); revalorar de manera efectiva la fuerza del trabajo; mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores y de sus familias; terminar con la precarización del trabajo y mejorar la productividad.

En cuanto a la fundamentación del texto, destacó lo siguiente:

-Equilibrar el desarrollo económico y familiar con todos los miembros de la comunidad del país.

-Es una demanda histórica de las y los trabajadores, no implementado por prejuicios economistas.

-Una positiva experiencia de implementación en otros países.

-Implica un mejoramiento de las condiciones de vida, del desarrollo psicológico, espiritual y material de las y los trabajadores.

-Aumenta los salarios reales.

-Aumenta el rendimiento laboral.

Sobre el contenido del proyecto de ley, la señora Yasna Sánchez precisó lo siguiente:

1.- Modifica el artículo 22 del Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo.

2.- Incorpora en el inciso segundo que permite a la Inspección del Trabajo calificar la limitación de la jornada laboral.

Respecto de las modificaciones introducidas al artículo 22, los representantes de AEFEN manifestaron su acuerdo.

3.- Agrega un nuevo inciso final al artículo 28, que faculta al empleador para fijar jornadas especiales en aquellas empresas señaladas en los artículos 25, 25 bis, 26, 26 bis, 38 y 39.

Acerca de esta enmienda, los representantes de AEFEN declararon su desacuerdo.

4.- Entrada en vigencia, aplicabilidad y gradualidad.

5.- No habrá disminución de las remuneraciones.

La Secretaria General de AEFEN, Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez explicó que no aprueban la modificación realizada al artículo 28 del Código del Trabajo, porque el Código del Trabajo y la Dirección del Trabajo ya determinan jornadas especiales, excepcionales, con contratación por días y por horas.

- Y de aprobarse esta propuesta, los empresarios quedarán con la facultad de decidir las jornadas especiales, en circunstancias que es de todos sabido que la relación empresarios trabajadores no es igualitaria, y los trabajadores siempre están en desventaja.

- Agregó que el “acuerdo de las partes” nunca es real y el empleador termina siempre imponiendo las condiciones, evidentemente en contra del trabajador, y si éste manifiesta algún desacuerdo simplemente no obtiene o no mantiene el trabajo.

A continuación, el Presidente de AEFEN, Asistentes de la Educación, señor Manuel Valenzuela, señaló las razones por las cuales están a favor de 40 horas semanales para los asistentes de la educación:

-Se reduciría la jornada laboral de 44 a 40 horas.

-Se revalorizaría de manera efectiva la fuerza del trabajo.

-Se mejorarían las condiciones de vida de las y los trabajadores y de sus familias.

-Se terminaría con la precarización del trabajo.

-Daría paso a un repensar la Jornada Escolar Completa Diurna.

Especificó que en el sector municipal los asistentes de la educación suman 70.000; en la administración delegada son 2.000; en las salas cunas y jardines infantiles vía transferencia de fondos alcanzan a 15.000; los servicios locales de la educación suman 9.000 y particulares subvencionados alrededor de 85.000 trabajadores. Las cifras anteriores dan un total de 181.000 sujetos al Código del Trabajo y 9.000 con un estatuto propio.

Comentó que el Estatuto de Asistentes de la Educación, mejora las condiciones laborales y de remuneraciones, pero sólo de quienes son traspasados a los Servicios Locales de Educación Pública, ya que los asistentes de la educación no traspasados continúan con las mismas condiciones actuales y regidos por el Código del Trabajo.

Informó que en el año 2020 se traspasarán 42 comunas al sistema de servicios locales y al año 2030 serían 303 comunas con dichos servicios, sin olvidar que el año 2021 se hará una evaluación que no garantiza la continuidad del traspaso y podría suceder que el 70% del sector municipal no sea traspasado.

Aclaró que los asistentes de la educación del sector particular subvencionado no están considerados para el traspaso. En consecuencia, aseveró que, para los miles de asistentes de la educación no traspasados, su situación remuneracional no mejorará sino hasta el 2030 y para el sector particular subvencionado ni siquiera existirá esa posibilidad.

En relación al tema de la duración de la jornada laboral, señaló que la mayoría de los asistentes de la educación tiene un sueldo base de \$300.000 e incluso menor a esta cantidad, porque existen comunas que disfrazan algunas bonificaciones, por lo que 40 horas harían algo de justicia en esta materia, ya que subiría el valor del sueldo base.

Luego, se refirió al cuestionamiento de la Jornada Escolar Completa Diurna, que se vincula directamente con el tema de la reducción de 44 a 40 horas, porque en la actualidad dicha jornada no incide en un mejoramiento de la calidad de la educación. En cambio, si la

modalidad de jornada se adapta y se reduce tanto para trabajadores como para los padres y apoderados en sus propios trabajos, sin duda se convertirá en un aporte significativo al progreso de la calidad de la educación.

La Secretaria General de AEFEN, Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez, comentó que, si las y los niños tienen jornadas más cortas, si los padres y apoderados en su rol de trabajadores salen más temprano del trabajo, sin duda podremos, por ejemplo, asistir a las reuniones de curso, participar en la comunidad educativa. Y esto también para las y los trabajadores de la educación, que también son padres y apoderados.

El Presidente de AEFEN, Asistentes de la Educación, señor Manuel Valenzuela, reconoció que varios municipios están aplicando la reducción de la jornada a 40 horas, lo que demuestra que sí se puede establecer en el ámbito de la educación.

Manifestó que, en todo caso, se hace necesario introducir nuevas modificaciones a los artículos 39, 44 y 50 de la ley N°21.109 y en el artículo 59 de la ley N°20.883, en materia de bonificaciones con la carga horaria de 44 horas, en caso de aprobarse finalmente el proyecto que reduce la jornada semanal de trabajo a 40 horas.

Finalmente, dejó constancia que la reducción de la jornada laboral será un acto de justicia, que reparará de alguna forma el daño cometido por la constante discriminación, segregación y vulneración de derechos hacia las y los trabajadores, en nuestro caso, a las y los asistentes de la educación.

PRESIDENTE EJECUTIVO DEL CONSEJO MINERO

El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino, inició su presentación precisando que el cambio principal que propone el proyecto de ley es reducir la duración máxima de la jornada de trabajo semanal desde 45 a 40 horas, decisión que según sus autores permitirá aumentar la calidad de vida de los trabajadores.

Resaltó, entre los fundamentos de la iniciativa los siguientes:

- Que en Chile se trabaja semanalmente una cantidad de horas excesivas, lo que repercute directamente en una baja valorización del trabajo asalariado.

- Que en los países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral, la tendencia muestra que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente.
- Que la reducción de la jornada de trabajo asegura el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y ceteris paribus aumenta los salarios reales.

Al respecto, opinó que los dos primeros fundamentos son discutibles, porque existe evidencia científica que niega una mejora de productividad por el hecho de reducir la jornada y, en aquellos países que han reducido la jornada, lo han hecho previa obtención de altos niveles de productividad.

Sobre la base de estos antecedentes estimó oportuno dilucidar cómo se aplican a un sector tan especial como es la minería, que posee unas condiciones de jornada laboral distintas a las que tiene la mayoría de trabajadores del país, ya que -advirtió- cuando se aplican reglas generales sin ninguna excepción se puede cometer un error grave que cause un daño considerable a una actividad productiva.

Caracterización del Trabajo en Minería

Sobre este acápite informó que el empleo en minería es de 227 mil trabajadores, equivalentes al 2,7% del empleo del país. Pero al considerar el empleo indirecto, esa participación sube al 9,5%, y en regiones del norte el empleo directo más el indirecto llegan a representar un 62%.

Destacó que el ingreso imponible mensual de los trabajadores mineros es el más alto entre los sectores económicos del país, con \$1,4 millones (el promedio del país es \$776 mil).

Asimismo, la tasa de accidentabilidad es la menor entre los sectores económicos del país, con 1,1 accidentes por cada 100 trabajadores (el promedio del país es 3,1).

Por otro lado, en tasa de mortalidad está en el segundo lugar entre los sectores económicos del país, con 9 fatalidades por cada 100.000 trabajadores (el promedio del país es 3,4), que, en todo caso, en los últimos 10 años ha disminuido en un 66%.

Agregó que las tasas de sindicalización en las empresas de la gran minería superan el 70%, por lo que las jornadas laborales, al ser de tipo excepcional, son materia de negociación.

Enseguida, trajo a colación que el proceso productivo en la minería es continuo, esto es, no se detiene nunca el funcionamiento del yacimiento minero; las faenas se desarrollan alejadas de centros urbanos, con alojamiento en campamentos y se presenta una mayor proporción de trabajadores de empresas contratistas en las faenas mineras.

En materia de operación del yacimiento: el sistema de trabajo es similar al de los trabajadores propios. En cambio, en la construcción minera los turnos son más largos, atendido a que son períodos más acotados para llevar a cabo la tarea.

- A continuación, aseveró que las principales jornadas de trabajo en minería son excepcionales y por lo tanto requieren el acuerdo sindical y la aprobación de la Dirección del Trabajo, de manera que las empresas o sus administradores no pueden imponer jornadas extraordinarias, éstas siempre requerirán del acuerdo con los trabajadores.

Describió las jornadas que se han acordado:

- 7x7 (se trabajan 7 días y se descansan 7) y 4x4 (días de trabajo por días de descanso).
 - Lo anterior es equivalente a 42 horas semanales.
 - Los turnos son de 12 horas diarias.
 - No hay margen para horas extraordinarias.
 - Colación forma parte de la jornada.
 - Otras jornadas relevantes son 4x3 y 5x2, con 43 y 42,5 horas semanales.

Manifestó que en resumen los turnos en minería se explican por un proceso productivo continuo y por la distancia de centros urbanos, originando jornadas mayores a 40 horas semanales y menores a 45, acordadas entre empleadores y sindicatos altamente representativos y aprobadas por la Dirección del Trabajo, con resultados en un trabajo seguro y bien remunerado.

Impactos de una reducción de jornada en la minería

En caso de prosperar el proyecto de ley tal como está, señaló que una rebaja de la jornada máxima a 40 horas semanales, produciría los siguientes impactos en la minería.

operacional: En producción, productividad y/o continuidad

- -Pérdida de producción, al no tener la posibilidad de fijar horas extraordinarias.

- -Contratación de más trabajadores por limitación de jornadas excepcionales.

- Incremento del número de turnos.

- Agravamiento del problema de productividad asociado a los cambios de turnos.

- Renegociación de jornadas excepcionales.

□ Necesidades de más bienes y servicios de apoyo en caso de nuevos turnos, en infraestructura hotelera y transporte de trabajadores.

-Mayores costos monetarios, por los ítems anteriores.

-Menor competitividad del trabajo de la minería chilena frente a las nuevas tecnologías.

-Cuantificación de los impactos.

En menor producción, dado que en los turnos 7x7 y 4x3 no es posible usar horas extraordinarias, el efecto más inmediato de la jornada de 40 horas es la reducción de horas destinadas a producción.

- En turnos 7x7 las 2 horas menos equivalen a 4,8% y en turnos 4x3 las 3 horas menos equivalen a 7%.

- En promedio (ponderado), las menores horas disponibles equivalen a una caída de la producción de 5,5%.

- En toneladas de cobre al año representa 320 mil, que a un precio de largo plazo de US\$ 2,98 la libra, se valorizan en pérdida de US\$ 2.112 millones anuales.

-En mayores costos:

- Para no impactar la producción y al no poder extender los turnos 7x7 y 4x3, una opción para no afectar la continuidad operacional sería pasar a 3 turnos diarios de 8 horas.

- Lo anterior implica aumentar la dotación aproximadamente en un 30%, lo que, para una dotación de la gran minería de 130 mil trabajadores, equivale a un aumento de 39 mil.
- A un costo de US\$ 4.000 mensuales por trabajador y suponiendo inflexibilidad salarial en el corto plazo, el aumento de dotación representa un mayor costo anual de US\$ 1.872 millones.
- En este cálculo no se considera que los tiempos no productivos (Ej. traslados por cambios de turno) en la operación mina representan entre el 14% y el 22% de la jornada.
- Las remuneraciones son aproximadamente el 28% del costo de una empresa minera, de modo que el aumento de dotación de 30% significa un mayor costo de 8,4%,
- Lo anterior, en un contexto en que la reforma previsional en trámite contempla otro aumento de al menos un 5% del costo laboral y que la minería chilena ya tiene costos más altos que el resto del mundo.

Resultados de análisis técnicos

Hizo mención del informe de la Comisión Nacional de Productividad (informe preliminar de diciembre 2019) que expresa:

- “existen razones fundadas en evidencia doméstica y experiencia internacional que aconsejan un debate profundo del objetivo de la política, su diseño, y su implementación. En particular, deben considerarse mecanismos de flexibilidad que permitan aumentar la productividad (que siendo muy baja en nuestro país se vería adicionalmente reducida por la reforma), y plazos e instrumentos de ajuste que permitan a las empresas reorganizar su estructura productiva, a modo de reducir los efectos negativos esperados.”.

□ También se refirió al informe de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral (informe final de diciembre 2019)

- “una mayoría de los miembros de la Mesa considera que es aconsejable la suspensión temporal de la tramitación del proyecto de ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, si se decide legislar se haga con la gradualidad que se propone para su entrada en vigencia...”
- “La mayoría de los integrantes de la Mesa están por excluir de la rebaja de jornada de trabajo que se aplique, cualquiera fuere

su extensión, a las y los trabajadores afectos a regímenes especiales de duración y distribución de la jornada de trabajo, entre ellos, contratos especiales, jornadas especiales, sistemas de trabajo por turnos y sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso autorizados por la Dirección del Trabajo. (el subrayado es nuestro)

Resumen y conclusiones

El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero indicó que el trabajo minero tiene particularidades relevantes que espera sean tenidas en cuenta al momento de legislar sobre una reducción de la jornada semanal máxima.

Agregó que una reducción de jornada a 40 horas tendría impactos negativos significativos en el sector, sobre todo a través de las jornadas excepcionales que son fundamentales para la continuidad operacional de faenas alejadas de centros urbanos.

Dichos impactos incluyen menor producción, pérdidas de productividad, necesidad de más bienes y servicios de apoyo, incremento de costos monetarios y detrimento de la competitividad de la minería chilena y del trabajo en relación a la tecnología, en un contexto en que dicha competitividad ya presenta desventajas.

Subrayó que el impacto en menor producción podría llegar a ser US\$ 2.112 millones anuales y alternativamente, en mayores costos sería de US\$ 1.872 millones anuales.

Aseguró que en la minería se ha demostrado que es posible tener turnos con jornadas inferiores a 45 y superiores a 40 horas semanales, a partir de acuerdos con sindicatos altamente representativos y la autorización de la Dirección del Trabajo, teniendo como resultado un trabajo seguro y bien remunerado.

Por las razones anteriores, dijo coincidir con las conclusiones de instancias técnicas, respecto a la flexibilidad y gradualidad de una rebaja general de jornada, y en particular con la no aplicación de esta rebaja a las jornadas excepcionales pactadas con sindicatos y autorizadas por la Dirección del Trabajo.

CONSULTAS

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, quiso saber qué impacto tendría en las remuneraciones de los trabajadores la creación de un tercer turno por la rebaja de la jornada laboral semanal a 40 horas, puesto que las negociaciones de las jornadas excepcionales traen aparejadas una serie de

beneficios que si bien no están en la ley sí se encuentran en las órdenes de servicio de la Dirección del Trabajo, las que consisten en 6 días más de feriado anual, implica una compensación de un 50% por los días festivos que se trabajan, lo cual arroja aproximadamente 27 o 28 días más de remuneraciones al año.

El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino respondió que evidentemente un tercer turno incidiría en las remuneraciones, porque los bonos que se negocian periódicamente con los sindicatos dejarían de tener vigencia, ya que la jornada no tendría la característica de ser extraordinaria (que es la razón para pactar los bonos). Además, indicó, se perderían algunos de los feriados adicionales que tienen por trabajar en jornada extraordinaria.

Subrayó que tener que renegociar significa concordar con 227 mil trabajadores el sistema laboral que actualmente cuenta con una serie de beneficios por trabajar en jornada extraordinaria. Por tanto, el impacto lógico de un tercer turno va a significar disminución en sus remuneraciones.

Desde el sector minero, puntualizó, existe un tema que les preocupa mayormente, cual es la convivencia en una faena minera que está dividida en dos grandes turnos, los que trabajan en un 50% y descansando el otro 50%, de modo que al introducir un tercer turno se produce un problema complejo de coordinación, problemas de productividad, porque el traspaso de turno implica pérdida de productividad.

La Diputada señora Camila Vallejo Dowling quiso saber qué conversaciones ha sostenido el Consejo Minero con los sindicatos, ya que éstos han debatido el tema y en algunos casos han construido propuestas. Además, en lo tocante a las 2 horas que sobrepasarían las 40 horas preguntó si podrían considerarse como horas extras o como horas a compensar con descansos, atendido las características especiales del sector minero, conforme a los pactos que se concuerdan con los sindicatos.

El Presidente Ejecutivo del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino, reconoció haber tenido conversaciones generales con los sindicatos y tener una propuesta que le fue enviada por la Federación de Supervisores de la Minería, la que a la brevedad analizará con dicha federación.

Agregó que, si existen nuevas condiciones, claramente habría que renegociar, y en cuanto a las 2 horas que sobrepasarían las 40 horas dijo entender que debería haber una norma que permitiera considerar horas extraordinarias en jornada extraordinaria.

En todo caso, mencionó que en la actualidad en la minería ya existen, a partir de las jornadas extraordinarias que se han pactado, beneficios que se relacionan con mayores días feriados.

CENTRO DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

En primer lugar, hizo uso de la palabra el director del Centro de Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo, señor Roberto Lewin, quien explicó que en esta entidad participan más de 50 abogados laboristas prestadores de asesorías y tramitadores ante los tribunales de justicia.

Respecto del proyecto de ley en estudio, manifestó preocupación por los intereses de los empleadores, por la estabilidad económica del país y también por los intereses de los trabajadores, porque la jornada de trabajo es una de las instituciones más relevantes del Derecho del Trabajo, cuya regulación demuestra que no existe un solo tipo de jornada y que esta institución incide de manera directa o indirecta en una serie de otras instituciones del área laboral, tales como las remuneraciones de los trabajadores, los descansos, la vida y salud de los trabajadores, la dignidad de las personas, la productividad de las empresas, la economía y la estabilidad del país.

Advirtió que la iniciativa modifica unos pocos artículos del Código del Trabajo, contiene una serie de errores e inconsistencias y, en especial, muchas incompatibilidades que resultarían de la aplicación de la norma tal cual está escrita.

Añadió que su implementación tendría nefastas consecuencias, porque crecerían las incertezas y dudas de interpretación, principalmente entre empleadores y trabajadores, se generarían discriminaciones arbitrarias entre trabajadores de determinados sectores productivos que tienen un régimen propio de jornada versus otros trabajadores con distinta realidad y aumentaría la conflictividad lo que provocaría una mayor carga de trabajo para la entidad fiscalizadora y para los tribunales del trabajo.

Propuso integrar en la discusión legislativa los siguientes conceptos:

-Integridad, en el sentido que las modificaciones conversen con la institucionalidad laboral en su conjunto y no que sólo se enmienden dos artículos.

-Adaptabilidad, en cuanto a garantizar que los cambios realmente sean beneficiosos y cumplan su objetivo para todos los participantes del mercado laboral.

-Gradualidad, que posibilite que el mercado laboral y el sistema en su conjunto puedan adecuarse correctamente a los cambios.

Seguidamente, participó el señor Jaime Salinas, director de la entidad, quien efectuó las siguientes precisiones:

-En relación a la jornada ordinaria máxima semanal y la distribución y límites diarios no tratados por el proyecto en estudio, precisó que actualmente la jornada ordinaria semanal es de 45 horas, la que no se puede distribuir en menos de 5 ni en más de 6 días, por lo cual de aprobarse el proyecto tal como está formulado, dichas regulaciones no tendrían variación. Además, al día de hoy la jornada diaria máxima no puede ser superior a 10 horas.

Opinó que la iniciativa debe modificarse el artículo 28, porque con la jornada de 45 horas calza perfectamente el artículo 28, pero con las 40 horas quedaría inoperante y trabajar 10 horas al día va a implicar que bastaría laborar de lunes a jueves.

Propuso establecer que la distribución de la jornada semanal pueda ser no menos de 4 días ni más de 6 o disponer que el límite diario sea de 8 horas.

-En cuanto a la jornada parcial, materia de la que no se hace cargo el proyecto de ley, recordó que la regula el artículo 40 bis con un máximo de 30 horas, y de facto quedaría limitada a un máximo de 26,6 horas. Preguntó qué va a suceder con aquellas jornadas entre las 26,6 horas y las 30 horas, que pasarían a ser jornadas ordinarias.

Los efectos de dicha situación -advirtió- no serían menores, porque existen una serie de disposiciones en materia de remuneraciones, sueldo base, horas extras, gratificaciones, indemnización por término de contrato que es necesario revisar, ya que los trabajadores en jornada parcial van a perder todos los beneficios que el sistema establece a su respecto.

-Sobre la calificación de trabajadores exceptuados de la limitación de jornada, el proyecto de ley establece que dicha situación deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo, obligación respecto de la cual no se explicita cuándo deberá ejercerse, si antes de que la persona sea contratada o posterior a ello. Además, señaló que se sobrecargaría la labor de la entidad fiscalizadora, en circunstancias que debería quedar como parte de sus facultades que las tiene por el solo ministerio de la ley.

-En materia de gradualidad, el proyecto de ley requiere contemplarla no solo respecto del gasto de la empresa, sino que,

desde la perspectiva del ingreso del trabajador, porque inevitablemente se va a producir un ajuste de las remuneraciones variables, esto es, de aquellos trabajadores que perciben comisiones, los que van a trabajar 5 horas menos a la semana y dichas horas van a significar menos comisiones.

-Respecto de las coberturas de los horarios que eventualmente las empresas tengan que cumplir cuando prestan servicios 24X7, como es el caso de las clínicas, sus trabajadores no van a poder laborar las mismas horas y las empresas para cubrir los horarios sin cobertura van a tener que recurrir a algunas medidas como horas extraordinarias, trabajadores de jornada parcial o múltiples turnos casi con jornada parcial, abandonando la figura de la jornada ordinaria.

-En cuanto a incorporación de figuras como el teletrabajo, jornadas de 4 días y otras señaló que favorecen la productividad.

-Sobre el inciso segundo del artículo transitorio, demostró desacuerdo con el criterio diferenciador para las empresas cuyos ingresos anuales no excedan de 75.000 unidades de fomento, las que podrán reducir la jornada de manera gradual.

A continuación, intervino otro director del Centro de Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo, el señor Francisco Della Maggiora, quien se refirió al inciso final del artículo transitorio que resguarda las remuneraciones de los trabajadores beneficiados por las 40 horas, en cuanto que no podrán disminuirse.

Indicó que la iniciativa no distingue si se trata de las remuneraciones fijas y variables, porque estas últimas se verán impactadas si el trabajador labora menos horas y, por lo tanto, vende menos.

Manifestó que las remuneraciones variables se ajustan a sí mismas, de manera que resulta imposible mantenerlas inalteradas, por lo que, si se mantiene el texto en los mismos términos, podría significar una mayor judicialización para los efectos de interpretar qué se entiende por remuneraciones variables o interpretarse que corresponden a la última remuneración variable que se percibió.

Opinó que se debería incluir una norma que indique que solo se trata de las remuneraciones fijas y evitar así conflicto y la judicialización.

Luego, hizo mención que el proyecto establece "(...) en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero, (...) la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes,

promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.”

- Puntualizó que esta modificación incurre en un error, ya que el artículo 38 inciso primero a que hace referencia no establece ni efectúa mención alguna a sistemas de trabajo por turnos. Esa norma se refiere a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, sea que trabajen o no en turnos.

- Asimismo, indicó que no se entiende por qué se permitiría establecer sistemas bimensuales o trimestrales de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñan labores en turnos y no al resto de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo.

- Preguntó ¿Cuál es el objetivo de jornadas bimensuales o trimestrales? ¿Son jornadas de 320 horas para 2 meses? ¿de 480 horas para 3 meses? ¿Cuál es el efecto de ello?

Enseguida, preguntó ¿Qué sucederá con las jornadas excepcionales que se encuentren vigentes al momento de entrar en vigor la ley? y postuló la necesidad de incorporar una norma transitoria que garantice certeza jurídica respecto de todas aquellas autorizaciones vigentes (las que en todo caso actualmente no pueden superar los 3 años).

Sobre las jornadas especiales en las que se mantendría el límite 45 horas semanales también manifestó sus aprensiones y enumeró los siguientes casos:

- Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, contempla un máximo de 180 horas por mes, es decir un promedio semanal de 45 horas. (artículo 25 del Código del Trabajo).

- Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, contempla un máximo de 180 horas por mes, es decir un promedio semanal de 45 horas. (artículo 25 bis del Código del Trabajo).

- Tripulación a bordo de ferrocarriles, contempla un máximo de 180 horas por mes, es decir un promedio semanal de 45 horas. (artículo 25 ter del Código del Trabajo).

- Trabajadoras y choferes de casa particular que no vivan en la casa del empleador, cuentan con una jornada máxima semanal de 45 horas. (artículos 146 y 149 del Código del Trabajo).

La Senadora señora Muñoz comentó que según el tenor de las exposiciones las complejidades -así presentadas- de una rebaja de la jornada semanal a 40 horas sólo se solucionarían con la adaptabilidad, flexibilidad y gradualidad y más aun si fueran 41 horas ningún problema se ocasionaría, postura que -señaló- es muy extrema respecto del proyecto en análisis.

El Senador señor Chahuán recordó que presentó una iniciativa legal que establece el derecho de los trabajadores a realizar, dentro de la jornada laboral, tres horas de actividad física cada semana, beneficio que a su vez incide en una mayor productividad, factor que no lo comprende el proyecto de las 40 horas, ya que actualmente Chile es el país con menos productividad en la OCDE y si no se introducen variables como la 3 horas vitales, la flexibilidad y gradualidad no se lograrán los beneficios que se buscan.

Propuso que se establezca un solo plazo de entrada de vigencia de la ley, para lo cual debe evitarse la mala práctica empresarial de atomizarse en distintos RUT para no someterse a la ley.

En lo tocante a la creación de turnos, comentó que se dio una experiencia exitosa en la empresa San Jorge, con una jornada semanal de 41 horas, que permitió -en una empresa de producción continua- hacer que el trabajador llegara 15 minutos antes de terminar un turno, para no detener la producción y los días viernes la empresa cierra a las 14 horas.

El director del Centro de Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo, señor Roberto Lewin, expresó que la adaptabilidad significa hacerse cargo de las particularidades especiales de las distintas personas que prestan servicios en el país, porque sería absurdo pensar que 8 millones de trabajadores tienen las mismas necesidades y que de la noche a la mañana alguien quiera decir en un papel que la gente va a trabajar ahora 40 horas. Eso, indicó, el papel lo aguanta, pero la realidad no.

Aludió al trabajo de la Mesa Técnica Laboral organizada por el actual Gobierno, cuyas conclusiones llevan a decir que la reducción de la jornada sin adaptabilidad es nefasta para las empresas, es nefasta para los trabajadores y es nefasta para el país.

Finalmente, el señor Francisco Della Maggiora insistió en el tema del criterio de implementación gradual para empresas con ingresos anuales no superiores a 75.000 unidades de fomento, sugiriendo que se atienda a los criterios de tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana o gran empresa) y no a este criterio financiero que no ha sido recogido nunca por el Código del Trabajo.

EX MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EX DIPUTADO E INTEGRANTE DE LA MESA TÉCNICA LABORAL, SEÑOR OSVALDO ANDRADE

El ex Ministro del Trabajo y Previsión Social, ex Diputado e integrante de la Mesa Técnica Laboral organizada por el Gobierno, señor Osvaldo Andrade Lara efectuó la siguiente presentación:

“La disminución de la jornada laboral es una antigua reivindicación del mundo del trabajo. Se ha demostrado que una jornada excesiva afecta la salud de los trabajadores (en la Mesa Técnica Laboral se estableció que una jornada por sobre 48 horas afecta la salud mental del trabajador, jornada total, esto es ordinaria y extraordinaria). Por ello, la perspectiva OIT (órgano tripartito que ya compareció ante la Mesa) es una jornada de 40 horas, sobre la base del principio orientador de la soberanía del trabajador sobre su tiempo libre. De allí nacen las ideas sobre pactos de jornada, teletrabajo etcétera. Por esto, además, se sugirió en la Mesa Técnica una rebaja en el número de horas extras que puedan trabajar.

Pero, además de razones sanitarias, hay razones de mejoría de productividad demostradas. Un trabajador más grato en su faena, produce más, tiene menos accidentabilidad, hay menos licencias y un mejor comportamiento general. Por cierto, y en mi opinión, una mejoría real de productividad supone una dirección del empleador desde el diálogo y una discusión efectiva -que está pendiente en nuestro país- sobre la gratificación. Se gana más si el resultado es mejor. En forma coloquial "Vamos todos en la Pará". Por de pronto, sugirió, se debe ampliar el tope del artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, los 4,75 ingresos mínimos.

Una rebaja de jornada también mejora el acceso al empleo en tanto se hace necesario enfrentar las demandas productivas con jornadas laborales mejor distribuidas y con más contratación. Otro turno, jornadas parciales, nuevos pactos, etcétera.

Por ello, el trabajo de la Mesa Técnica se sustenta en la idea de buscar y proponer formulaciones para dar viabilidad al proyecto de las 40 horas que conoce esta comisión y evitar consecuencias indeseadas.

El proyecto de ley beneficia o considera en realidad a los trabajadores con contrato de trabajo que cotizan en el seguro de cesantía. Esto es, no considera a los trabajadores independientes, al autoempleo, al sector público, a las trabajadoras de casa particular, entre otros.

Tema de la micro y pequeña empresa

Es importante para precisar un aserto equívoco relativo a la afectación a la micro y pequeña empresa. Según datos del seguro de cesantía, el 69% de los trabajadores se desempeñan en empresas grandes y medianas (un 52,4% en grandes empresas). Por su parte, un 7,7% de trabajadores trabajan en micro empresas y un 23,2% en pequeñas.

O sea, esta reiterada argumentación de afectación a las PYMES respecto de la jornada, no tiene asidero en la realidad. Los problemas de estas microempresas, 762 mil empresas en Chile del millón y fracción que es el total, son de otra naturaleza, créditos, pronto pago, liquidez, etcétera, pero no requieren de subsidio laboral por esta vía pues no es necesario, sin perjuicio de establecer estatutos diferenciados entre trabajadores lo que genera dificultades y odiosidades innecesarias.

Señaló dos líneas de propuestas con la finalidad de realizar un aporte al proyecto de ley en estudio, conforme a lo decidido en la Mesa Técnica:

1.-Gradualidad.

Se estimó que no era necesario distinguir por carácter de empresas y se sugiere una gradualidad similar para todas ellas, de 3 años en una primera etapa llegando a 42 horas y de 2 años siguientes para arribar a las 40 del proyecto.

Fundamenta esta propuesta, la necesidad de dar un tiempo a las empresas, sin distinción, para organizar los cambios en su estructura interna de funcionamiento con el tiempo debido y para un cambio significativo. 3 horas en 3 años. Se reiteró el modelo anterior que bajó de 48 a 45 horas durante el gobierno del Presidente Lagos. Para luego ir en 2 horas al llegar a los 5 años. Un argumento adicional es el dato que muchos de los contratos de plazo indefinido, están durando en realidad un año y, en consecuencia, su renovación pudiera implicar una rebaja de salarios en el primer tiempo como se ha aprobado en la cámara de diputadas y diputados.

2.-Adaptabilidad.

En este punto, si bien concordamos en hablar de adaptabilidad y no de flexibilidad, pues supone una línea de orientación más dirigida al pacto que a la verticalidad, tuvimos mayores desacuerdos en la Mesa Técnica.

La idea que dispone esta diferencia, está en la distinción de algunos que creen posible el acuerdo del empleador con el trabajador en forma individual y otros, que pensamos que esta asimetría no permite tal acuerdo y que hace necesario el pacto con colectivos. En esta

segunda idea, algunos entienden que la norma legal es el mecanismo para evitar abusos y precariedades y otros, entre los que me incluyo, que pensamos que mayor libertad de negociación entra empresa y sindicato es una fórmula que debe explorarse.

Por ello, me parece que revisar los pactos sobre condiciones especiales de trabajo que se aprobaron con la reforma laboral del gobierno de Bachelet y que están en el título VI del Código del Trabajo, artículos 374 y siguientes. Se debiera también revisar aquellos pactos que fueron objeto del veto presidencial luego del pronunciamiento del Tribunal Constitucional respecto de esa reforma y que son atingentes, pactos de horas extras, pacto sobre jornada pasiva, pacto de jornada y descanso, esto es, los artículos 376 a 378 del texto aprobado y excluido por el veto presidencial, en lo que no estuve de acuerdo en su oportunidad.

En lo concreto, se sugiere la idea del pacto de adaptabilidad, con sindicatos, distinguiendo en la profundidad de las materias, afiliación igual o superior a 30 % y también afiliación igual o superior a 50% de los trabajadores.

En la situación de no existir sindicato, se propone una fórmula similar a los trabajadores de restaurante que atiendan directamente al público, con el acuerdo del 50% de los trabajadores, todo previsto en el art. 34 bis del Código del Trabajo.

No parece razonable en esta idea, la propuesta de, en base al promedio de las 40 horas, la mensualización o bimensualización sin pacto colectivo, como se plantea en el proyecto. Esto podría significar jornadas por sobre las adecuadas.

3.- Observaciones al texto.

El proyecto está bien orientado en la idea de rebaja de jornada laboral y la cifra de 40 horas está en línea con el propósito OIT.

Sin embargo, la agregación del inciso final del artículo 28 tiene, en mi opinión, dos despropósitos. Por una parte, cuando agrega que este tipo de jornada autorizadas en la ley, pueden ser objeto de acuerdo entre las partes para periodos bimensuales y trimestrales. Esto es flexibilidad que precariza la relación laboral, pues no hay equilibrio de los actores.

En segundo lugar, otro despropósito es la parte final del inciso que incorpora a este tipo de jornadas, una relación contractual, esto es los servicios por obra o faena.

En su articulado transitorio, no parece razonable cambiar el formato del Código del Trabajo que caracteriza a las empresas por el número de sus trabajadores, menos aún en un proyecto que se refiere a la jornada de éstos. No se entiende la relación de la aplicación de jornada laboral con los resultados de facturación de la empresa.

Por último, la sana intención de la parte final del transitorio que se refiere a la mantención de las actuales remuneraciones de los trabajadores afectos esta rebaja de jornada, es un sano deseo, pero nada dice de las nuevas contrataciones, que se podrían ver afectadas desde el término de los actuales contratos y la suscripción de nuevos a partir del primer año.

4.-Otras propuestas

4.1.- Incorporar al sector público a la rebaja de jornada, con una gradualidad de 3 años, por su características y regímenes estatutarios.

4.2.- Incorporar mecanismos de teletrabajo, tanto para el sector privado como público.

Ya el artículo 22 inciso cuarto del Código lo admite, pero en términos muy generales. Entiendo que hay un proyecto en discusión parlamentaria. Esto en línea con propuestas OIT. Para el sector público, se han autorizado en algunos servicios centralizados, pero no para el sector descentralizado.

4.3.- Proceder a la laboralización de los honorarios autorizando la contratación vía Código del Trabajo, en una primera etapa en los programas sociales de los municipios, y por esta condición hacer aplicable la jornada a estos trabajadores.

4.4.- Promover modificaciones a las disposiciones sobre gratificación legal, de modo de hacerlo consistente con la idea de beneficiar el resultado y no, como es ahora, un fijo mensualizado. La gratificación debe estar en línea con los resultados de la empresa. Por de pronto, aumentar el tope de los 4,75 ingresos mínimos del artículo 50.

4.5.- Solicitar un informe al Consejo Superior Laboral, al tenor del artículo 5 de la ley N°20.940 sobre la aplicación de esta reforma legal.”.

El Senador señor Chahuán en materia de gratificaciones informó que se encuentra redactando una iniciativa de ley,

porque la idea es generar sistemas de co gestión, esto es, que los trabajadores concurren con las utilidades de la empresa, debiendo subirse el tope de las gratificaciones, ya que en la medida que los trabajadores hagan suyo que la productividad es un elemento determinante para las gratificaciones de los trabajadores se va a generar un círculo virtuoso.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, hizo mención de la tesis elaborada por el señor Andrade en su época de Ministro del Trabajo y Previsión Social respecto de la forma de proteger los derechos laborales de aquellos trabajadores que prestan servicios en sectores a los cuales el Código del Trabajo le es poco o nada aplicable, especialmente en materia de jornada. Y especificó que se refería a los contratos especiales.

Comentó que la mayoría de esos contratos especiales contienen normas propias sobre distribución de jornada, por lo que consultó al señor Andrade su opinión acerca de la aplicación de una rebaja de 40 horas a todos esos contratos especiales, que además de las reglas del Código del Trabajo han generado un bagaje de negociación colectiva que ha ido mejorando las normas legales.

El señor Osvaldo Andrade respondió que hasta el año 1973 existía en Chile una profusa legislación laboral que regulaba en específico cada rama del trabajo y el cambio del modelo significó un estatuto similar para todos los trabajadores, visión que ha ido cambiando, porque existen áreas que requieren un tratamiento especial como es el caso de las trabajadoras de casa particular. Por ello, se vislumbraron dos alternativas, la primera que fuera la ley quien regulara las distintas situaciones y la segunda la relación directa de la organización sindical con el empleador como forma de encontrar el entendimiento, caso de la jornada de los tripulantes de vuelo y de cabina.

Comentó que la disposición ha sido, en general, la de respetar el acuerdo a que se ha arribado respecto de jornadas especiales y tanto es así que incluso hay jornadas que se encuentran al filo de la ley, aun contando con la autorización de la Dirección del Trabajo, en tanto cuentan con el acuerdo del sindicato y del empleador.

Reconoció que con la rebaja de la duración de la jornada haya que discutir algunos temas, pero a voluntad de las partes en forma colectiva dará respuesta al cambio.

**CENTRO DE DERECHO REGULATORIO Y EMPRESA DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO**

La profesora de Derecho del Trabajo e integrante del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Universidad del Desarrollo, señora Rocío García de la Pastora Zavala, quien calificó de inútil la modificación postulada en el proyecto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados respecto a la facultad que se le entrega a la Inspección del Trabajo, porque -dijo- para poder establecer una excepción a las 40 horas se tendría que solicitar autorización -previa al parecer- a la Inspección del Trabajo.

Aseveró que dicha propuesta no tiene lógica jurídica, porque la misma norma señala que reuniéndose los requisitos la ley va a permitir que los trabajadores estén exceptuados de la limitación de la jornada, ergo si la ley ya lo establece no tiene lógica que lo tenga que volver a disponer una resolución administrativa. Asimismo, sería prácticamente inviable, puesto que la Dirección del Trabajo en todo el país está colapsada, situación de desmedro -afirmó- que se inició con la ley del MULTIRUT al obligarla a elaborar informes para los juicios.

Comentó que atribuirle otra obligación, que requiere personal y dedicación de tiempo que actualmente no tiene, para una materia que el texto del Código del Trabajo ya lo resuelve es inapropiado.

En lo que dice relación con la incorporación de las excepciones al texto del proyecto, manifestó que en nuestro país se observa una lenta, pero progresiva adaptación a las distintas realidades laborales, trabajadoras de casa particular, trabajadores ferroviarios, conductores, servicios en las navieras, tripulantes de vuelo y de cabina, teletrabajo y otros, ya que el legislador ha ido entendiendo que cada sistema tiene sus necesidades especiales.

Añadió que se requiere un marco común con los elementos esenciales, para luego regular las especialidades y en dicho marco común debiera existir una normativa sobre la jornada de trabajo, pero como tronco común, ya que cuando se dispone que necesariamente debe tratarse de una jornada de 40 horas, el contrato de trabajadoras de casa particular se hace inviable, porque ya tiene una bolsa de horas extras por ley. Igual cosa ocurriría en los contratos de trabajadores de las navieras y de ferrocarriles.

Explicó que lo que busca la flexibilidad en la jornada ordinaria es adaptarse principalmente al avance de la tecnología y la automatización y adaptarse al trabajador, porque ha cambiado su mentalidad, en sus necesidades y en sus requerimientos.

Afirmó que el trabajador actual necesita tiempo, libertad y ser dueño de su vida. No es baladí que las empresas relacionadas con la tecnología ya tengan sistemas de adaptabilidad y flexibilidad, como los

viernes de descanso, el sistema de verano e invierno, que han surgido de empleadores y trabajadores, que no pasan necesariamente por un sindicato, sino que por una política de eficiencia.

Comentó que el sistema de trabajo hoy día requiere distintos componentes que sean capaces de encajarse para lograr el objetivo final y en ese encajamiento la posibilidad de generar nuevas ideas, de ser creativos y de potenciar, por una parte, la libertad del trabajador y, por la otra, la productividad de la empresa, tienen que conjugarse.

Aseveró que es sumamente importante, por el bienestar de los trabajadores y por la productividad y eficiencia de la empresa que se permita este margen, regulando los aspectos que impidan un abuso, y para eso estará la Dirección del Trabajo que dará cumplimiento al rol fiscalizador y no al que se pretende establecer de conceder autorizaciones para jornadas especiales.

Más adelante, se refirió a los riesgos que observa en el proyecto de ley. En primer lugar, cuando se rigidiza la jornada aumenta la rotación laboral (37%) y se encarece los intereses de las empresas, por dicha renovación de un 37% al año.

En materia de jornada parcial, comentó que actualmente funciona como incentivo a la contratación juvenil y la contratación de personas que no pueden trabajar una jornada completa, hasta 30 horas y se puede prestar como una especie de complemento de la jornada ordinaria en los sistemas de turnos rotativos o como un complemento al sistema de retail de trabajos de fines de semana. Pero, advirtió, se debe ser muy cuidadosos cuando se quiere reducir a un punto tal en que se cambie una jornada ordinaria por dos jornadas parciales, porque ahí se va a generar precarización. Por lo tanto, la jornada parcial debe continuar como un complemento y que no pase a ser un reemplazo de la jornada ordinaria.

Luego, expresó que no es eficiente el sistema de medición para la aplicación contenido en el artículo transitorio, porque puede existir una empresa que facture 70 mil unidades de fomento con seis trabajadores, o porque puede existir una empresa que facture más, pero que pertenezca a un rubro que genere un margen muy pequeño, por ejemplo, empresa de aseo o de seguridad.

Agregó que la facturación no es un elemento que pueda dar algún tipo de certeza justa en materia laboral. Tampoco lo es la cantidad de trabajadores, porque las empresas se pueden dividir y cada una de ellas tendrá más o menos trabajadores y si se va a solicitar una declaración de multirrut, en la actualidad pueden pasar dos años y medio con una sentencia de primera instancia pendiente en un juicio de multirrut.

Además, indicó que no sería apropiado tener trabajadores de primera y segunda clase, porque el que labora en las grandes empresas va a tener 40 horas y el que trabaja en una pyme va a continuar con una jornada mayor, situación que genera resentimiento contra la empresa, sin entender que el problema se genera por la propia ley.

FUNDACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

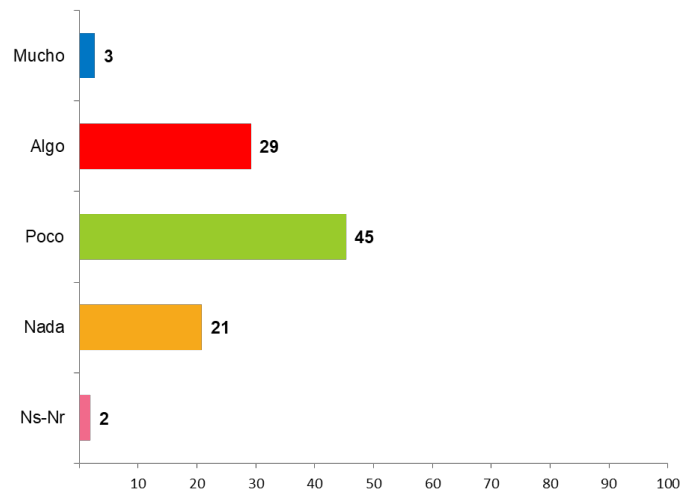
El señor Pablo Zenteno, representante de la Fundación Instituto de Estudios Laborales de la Central Unitaria de Trabajadores, dio inicio a sus palabras recordando que el informe de la Mesa Técnica creada por el Gobierno consigna el diagnóstico de la necesidad de reducir la jornada de trabajo en Chile, radicándose la discusión en determinar cuáles son los complementos que van a acompañar la reducción de la jornada, si serán elementos de flexibilidad o adaptabilidad, de gradualidad o de elementos distintos como algunos subsidios para apoyar las pequeñas empresas y no impactar el empleo.

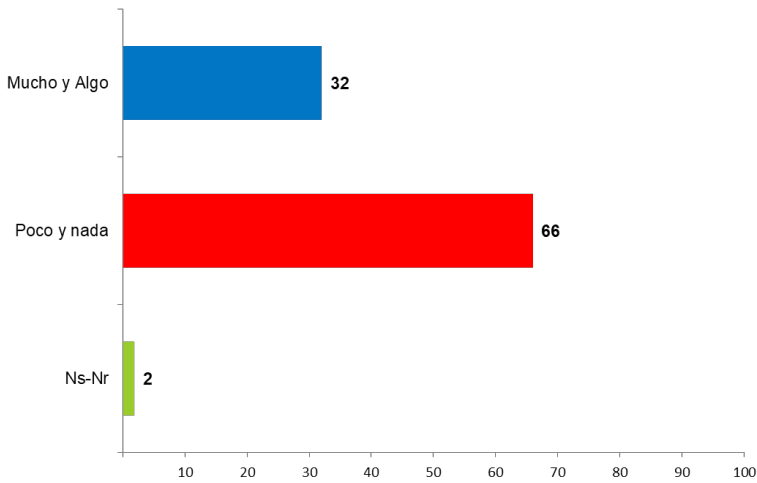
A continuación, entregó una serie de datos que son el resultado de un trabajo elaborado con la Fundación mediante una encuesta del Centro de Estudios Mori y que se denomina Barómetro del Trabajo, todos los cuales son atingentes al proyecto de ley en estudio.

BARÓMETRO DEL TRABAJO

CUÁN VALORADO ES EL TRABAJO EN CHILE

• ¿Cuán valorado cree Ud. que es el trabajo en Chile?

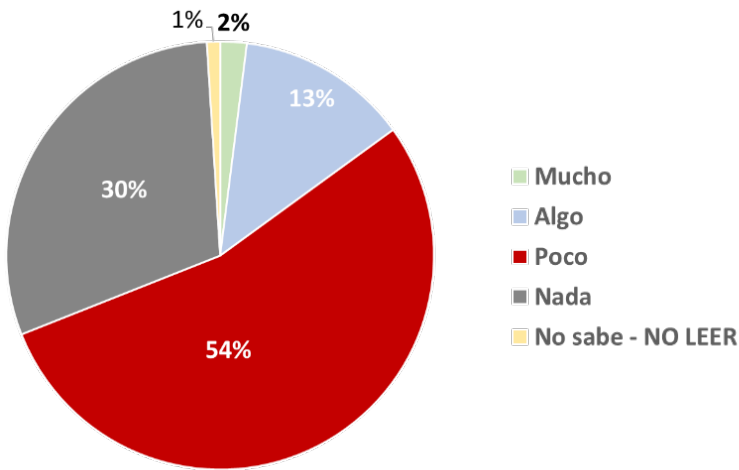




FUENTE: BARÓMETRO DEL TRABAJO JUNIO

2019

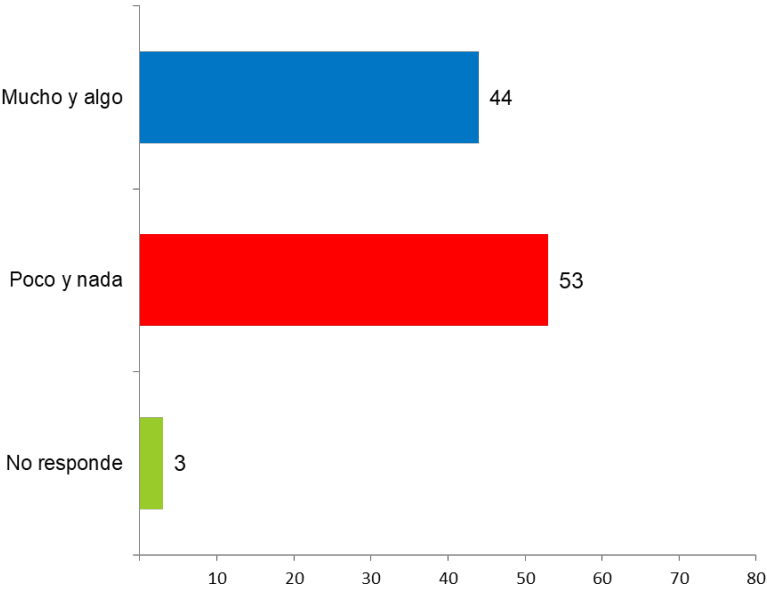
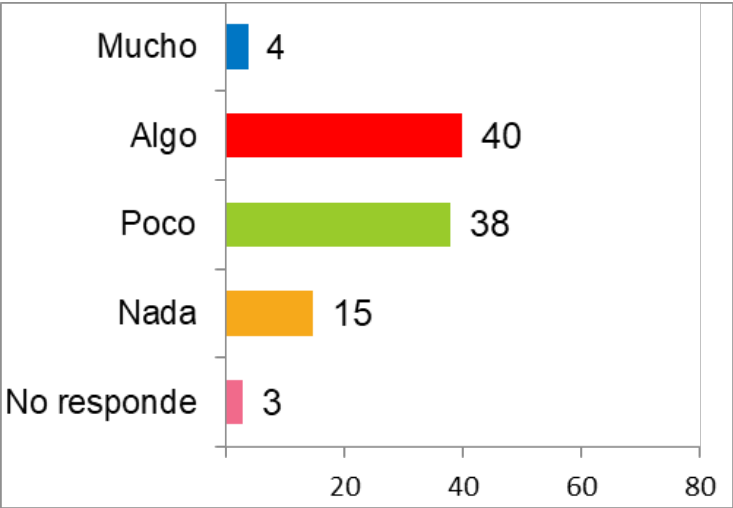
¿Cuán valorado es el trabajo?



NOVIEMBRE 2019

TRABAJADORES CUÁNTO PROTEGE LA LEY A LOS

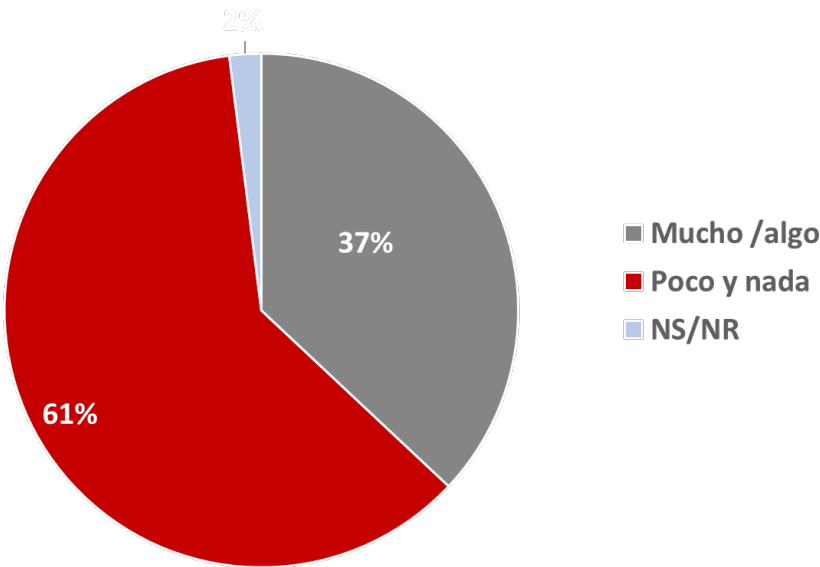
- ¿Cree Ud. que la ley laboral protege a los trabajadores? ¿Los protege mucho, algo, poco o nada?



FUENTE: BARÓMETRO DEL TRABAJO JUNIO

2019

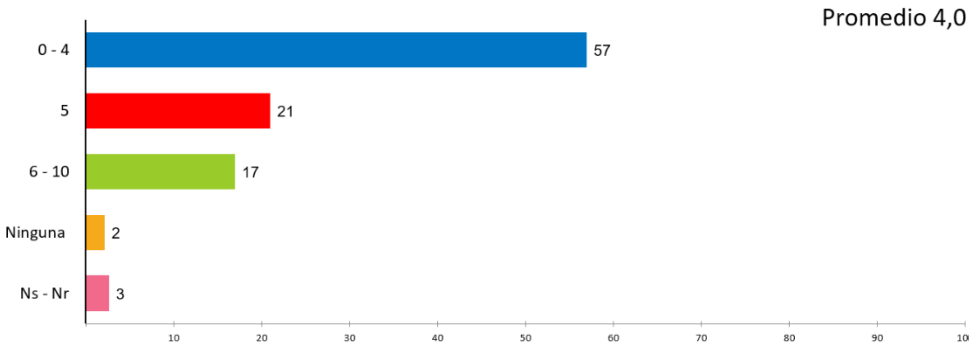
¿Cree usted que la ley laboral chilena protege a los trabajadores? ¿Los protege mucho, algo, poco o nada?



NOVIEMBRE 2019

EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN EMPRESARIO – TRABAJADOR

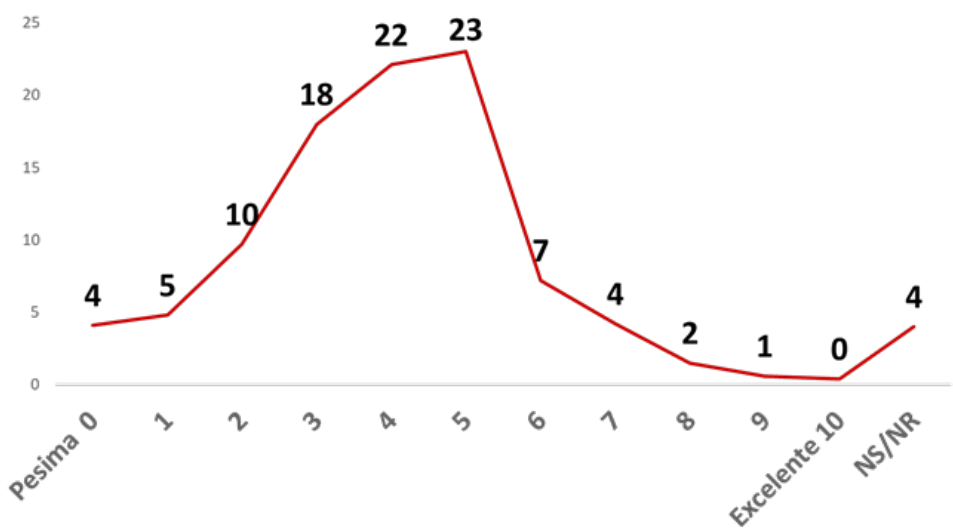
¿Cómo diría Ud. que es la relación empresario trabajador en las empresas en Chile? ¿En una escala de 00 a 10 donde 00 es “pésima” y 10 es “excelente”, donde situaría Ud. a la empresa en que trabaja?



FUENTE: BARÓMETRO DEL TRABAJO JUNIO

2019

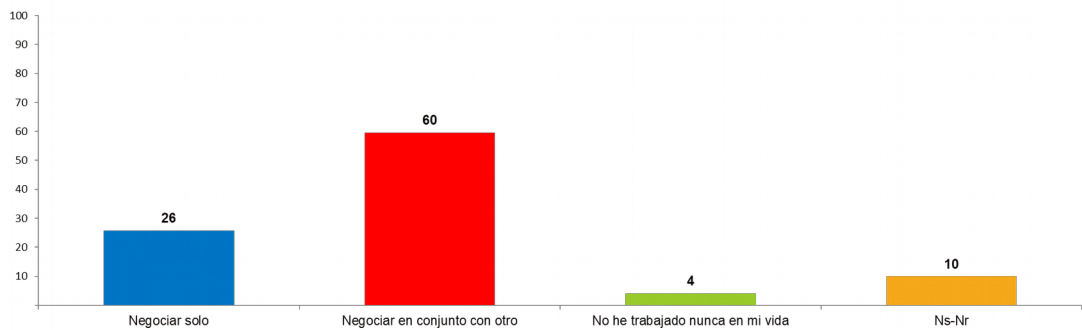
Relación empresario – trabajador



PROMEDIO 3,93

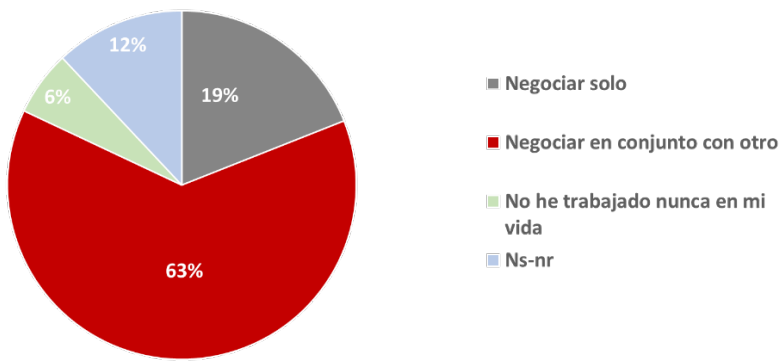
NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL O COLECTIVA

- Por su experiencia en el trabajo, ¿cuál de las dos siguientes alternativas cree Ud. que es más beneficiosa para Ud. Negociar directamente con el empleador cuantas horas al día quiere trabajar para tener un día libre, o negociar en conjunto con otros trabajadores?
- Para los que no están trabajando opinar en base a la experiencia cuando trabajaban, o no han trabajado nunca en la vida



FUENTE: BARÓMETRO DEL TRABAJO JUNIO 2019

¿Cuál de las siguientes alternativas cree usted que es más beneficiosa para negociar directamente con el empleador respecto a las horas al día quiere trabajar para tener un día libre, o negociar en conjunto con otros trabajadores?

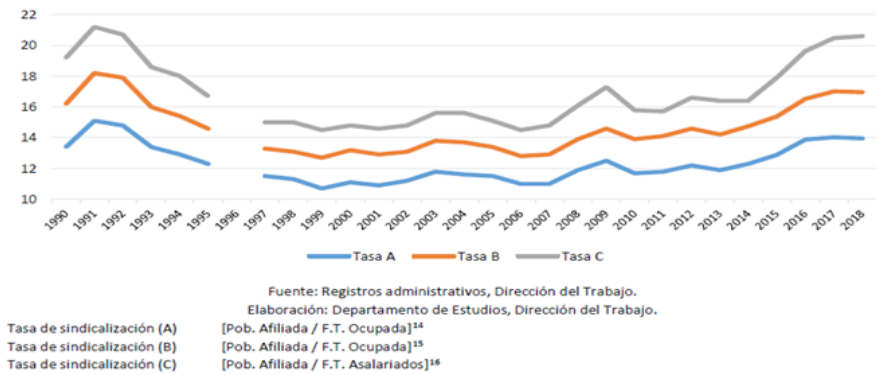


NOVIEMBRE 2019

TASAS DE SINDICALIZACIÓN EN CHILE

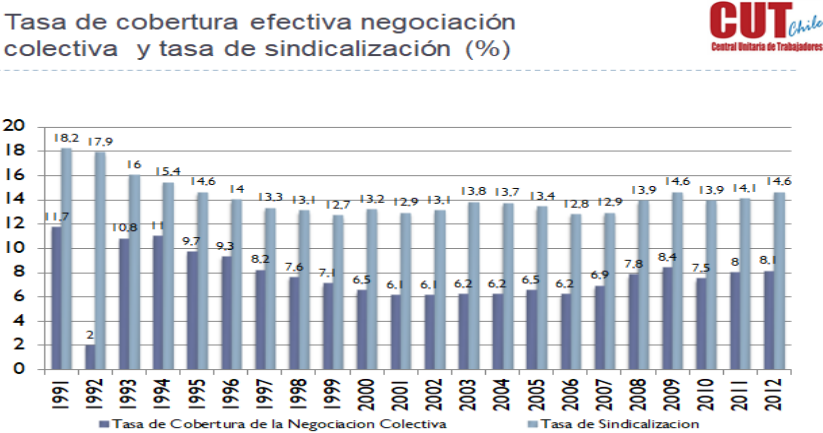
El Informe del Consejo Superior Laboral del año 2019, señala que las tasas de sindicalización nacional han mostrado un sostenido aumento desde el año 2010 estabilizándose en torno a un 20% (en la medición sobre trabajadores asalariados) en los últimos dos años. En dicho sentido, cabe destacar que la sindicalización alcanzada en los últimos años es similar a la de principios de los noventa, siendo superada solo en uno o dos años de las últimas tres décadas.

Gráfico 1. Tasa de sindicalización 1990-2018.¹³



COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Según la Central Unitaria de Trabajadores, tratándose del impacto de la Negociación Colectiva (cobertura), cabe señalar que desde el año 1991, hasta el año 2012, ésta no superó las tasas de sindicación. La cobertura más alta se registró el año 1991, año en el cual alcanzó el 11,7% del total de los asalariados (personas con contrato de trabajo). Por otro lado, durante el los años 2001 y 2002, América Latina experimentó la tercera desaceleración fuerte de la actividad productiva en menos de una década, lo que pudo impactar en las tasas de cobertura de la negociación colectiva, pues estas disminuyeron al 6,1%.



Negociación Colectiva en Chile se acercaría a un 12% tratándose del total del empleo en el país. Nota Breve N° 1, Relaciones Laborales y Negociación Colectiva: Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?, febrero 2016, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), Oficina Internacional del Trabajo.

Legislación Actual híper flexible: Artículo 10 N° 3, que permite contratos polifuncionales; artículo 12, que permite al empleador ejercer el derecho de *ius variandi*, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas; artículo 22.2° que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores; artículo 24, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas; artículo 32, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses; artículo 38, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales; artículo 39, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas; artículos 40 y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; 40 bis E, que permite jornada especial para estudiante trabajador; artículos 183-A y siguientes que permiten la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios; artículos 375, 376, 377 y 378, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical); artículos 408 y 409, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de

trabajo y; artículo 411, que permite celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, Guillermo Boza Pró

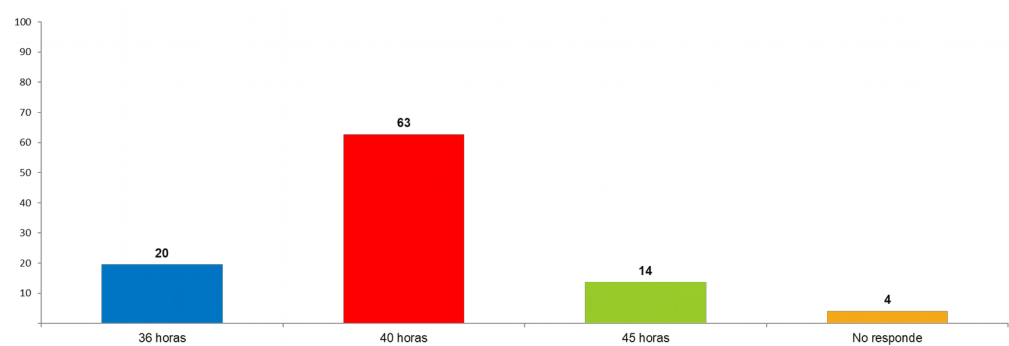
Marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo: ideología imperante en aquel entonces –el liberalismo de los siglos XVIII y XIX– postulaba que solo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos: (i) Bajos salarios; (ii) largas y agotadoras jornadas de trabajo; (iii) precarias condiciones de seguridad e higiene; y (iv) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres.

Todo ello propició la reacción organizada de los trabajadores y la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial en favor del restablecimiento de un equilibrio que permitiera una negociación más pareja entre las partes. Esta intervención estatal permitió la canalización del conflicto que podía poner en peligro el orden social establecido y, al mismo tiempo, controlar el fortalecimiento del movimiento obrero en pleno auge. Se muestra así la doble función, tuitiva y pacificadora, que se le atribuye al Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo parte de la constatación fáctica de una relación desigual o asimétrica entre trabajador y empresario, por lo que busca, por diversos medios, restablecer el equilibrio o, por lo menos, atenuar la desigualdad existente. Tutelas individuales (Causalidad, mínimos legales, etc.) y Tutelas Colectivas (Libertad Sindical)

¿QUÉ TIPO DE JORNADA LABORAL DEBERÍA TENER CHILE?

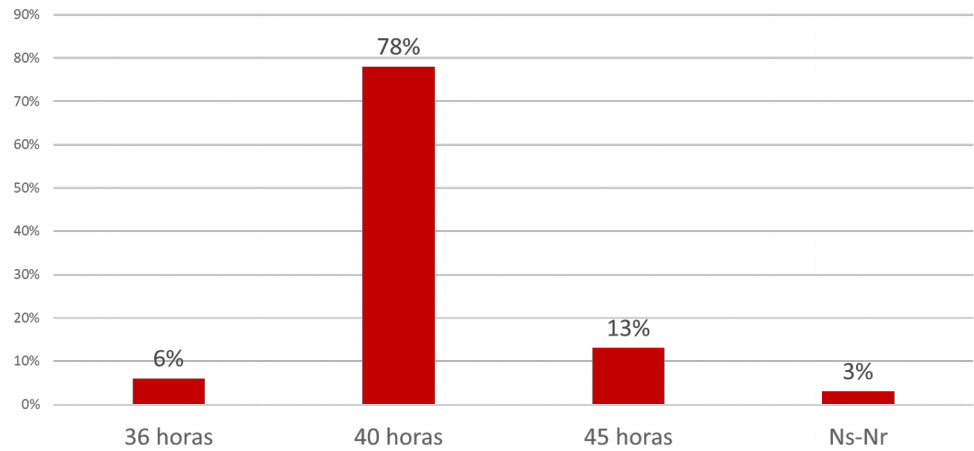
- Hoy día en el mundo existen básicamente tres tipos de jornada laboral una jornada de 36 horas, una de 40 horas y otra de 45 horas. Nos gustaría que nos dijera ¿qué tipo de jornada laboral debería tener Chile en la etapa de desarrollo que se encuentra?



FUENTE: BARÓMETRO DEL TRABAJO JUNIO

2019

¿Qué tipo de jornada laboral debería tener Chile en la etapa de desarrollo que se encuentra?



NOVIEMBRE 2019
OBSERVACIONES

Manifestó que le parecía sumamente crítica la modificación al artículo 28 del Código del Trabajo que incorpora un inciso final porque de alguna manera se establece un pacto individual de flexibilidad laboral, en circunstancias que el Código contiene amplios márgenes de flexibilidad laboral y el actor sindical en Chile es sumamente débil y lo más probable que normas como ésta terminen siendo abusos en el marco regulatorio que se propone.

El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple este Código, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.”.

Se establece un mecanismo de flexibilidad pactada de forma individual, al permitir bimensualizar o trimestralizar la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas.

Elimina, por omisión, la posibilidad que la jornada excepcional sea negociada por el sindicato, como ocurre hoy. Del tenor de la indicación, esta será pactada en forma individual sin el concurso y no requerirá autorización de la Dirección del Trabajo.

Debilita la Negociación Colectiva y el rol de los sindicatos en los acuerdos de jornada excepcional.

El Pacto individual de flexibilidad se extiende a una gran cantidad de actividades, pues se comprende todas las jornadas del artículo 38 (faenas portuarias, comercio, deportistas, etc.), todas las jornadas excepcionales (minería, salud, etc.), todas las jornadas especiales (choferes de locomoción interurbana, locomoción colectiva, transporte de carga, etc.), toda jornada especial del Código y los contratos por obra o faena. Cabe señalar que actualmente un gran número de trabajadores lo hace bajo un sistema de distribución especial de jornada.

“La persona que está en paro sabe que, si no acepta las condiciones, o no actúa de manera resignada, habrá otras muchas personas que si lo harán – se ha hecho mucha ideología con aquello de que es mejor un empleo precario que ninguno -. La necesidad y el miedo son dos caras de la precariedad que coartan la libertad de los trabajadores y trabajadoras a la hora de aceptar un puesto de trabajo y a la hora de reivindicar mejoras en sus condiciones laborales”. Unai Sordo, Secretario General de Comisiones Obreras, su libro ¿Un Futuro sin sindicatos?

**PROFESOR DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE Y
COORDINADOR DE LA MESA TÉCNICA LABORAL, SEÑOR FRANCISCO
GALLEGO**

El señor Francisco Gallego, profesor de la Pontificia Universidad Católica de Chile y coordinador de la Mesa Técnica Laboral, manifestó que su exposición tenía como objetivo explicar la labor desarrollada por la Mesa Técnica.

Dicha instancia estuvo conformada por 17 personas a las que se las invitó a trabajar básicamente en levantar un diagnóstico acerca de la relación entre reducción de jornada, salud y felicidad de las trabajadoras y los trabajadores y sus familias; identificar las condiciones necesarias para avanzar hacia una jornada de trabajo más corta y recomendar políticas y acciones concretas que permitan tales objetivos.

Aclaró que la Mesa Técnica no buscó sustituir la deliberación política e institucional, sino que complementarla, dedicando dos meses a ello, desde el 10 de octubre hasta el 12 de diciembre de 2019, divididos en tres comités, uno de ellos normativo coordinado por Marcelo Alborno, otro comité de experiencia comparada que coordinó Vittorio Corbo y un comité de calidad de vida coordinado por el psiquiatra Ricardo Capponi.

Enseguida dio cuenta de las propuestas de la Mesa Técnica que-indicó- tienen cuatro áreas:

- 1) Reducción normativa de la jornada laboral.
- 2) Estrategia Nacional para la Calidad de Vida Laboral.
- 3) Calidad y cantidad de tiempos de traslado.
- 4) Incrementar la participación en el mundo del trabajo de diversos grupos.

Sobre la reducción normativa de la jornada laboral, informó que se acordó un supuesto base de rebaja de jornada de 45 a 40 horas semanales, pero que debe hacerse en el momento adecuado, con la gradualidad adecuada y con un conjunto de acompañamientos adecuados.

Además, se concordó en un subtema denominado adaptabilidad sin precarización, lo que llevó a sugerir una jornada ordinaria de 40 horas promedio semanales, en un mes promedio, con un límite de 10 horas diarias, un máximo de 6 días laborables a la semana, seguido de un día de descanso y con medidas de fiscalización adecuada.

En la medida que existan acuerdos colectivos, ampliar la referencia mensual a períodos más largos, tomando como modelo países donde la forma de promediar puede llegar a un año. El voto de mayoría de la Mesa Técnica, con dos votos de minoría, resolvió que si la sindicalización es al menos igual al 30% se puede avanzar a un período de referencia de 4 meses (cuatrimestrar) y si la sindicalización es mayor al 50%

dejar el acuerdo a las partes (esto último fue unánime). En los casos en que no exista sindicalización, pero haya un acuerdo colectivo de al menos el 50% de los trabajadores se cuatrimestre.

El señor Gallegos resaltó que la idea es recoger las opiniones de las trabajadoras y de los trabajadores en materia de flexibilidad del horario como las oportunidades de la empresa para que la medida de las 40 horas no se traduzca en una disminución del empleo.

Agregó que en términos de gradualidad la idea es implementar las 40 horas (opinión de mayoría) en un período de 5 años, sin hacer distinción por tamaño de la empresa y mediante cambios discretos y de buenas prácticas, con un plan de acompañamiento.

Por unanimidad también se acordó evaluar y revisar la aplicación de las 40 horas a los trabajadores del sector público.

Hizo mención de una parte del informe de la Mesa Técnica de la siguiente manera: “La mayoría de la Comisión opina que se podría evaluar la conveniencia de suspender temporalmente la implementación de la reducción de la jornada laboral en vista de la situación económica esperada para el próximo trimestre”.

Explicó lo anterior sobre la base de la experiencia de otros países, en cuanto que este tipo de reducción de jornada, cuando se produce en situaciones económicas con alto desempleo y con poca creación de empleo, genera menos empleo.

En consecuencia, la Mesa Técnica postula que debe darse un diálogo tripartito que evalúe la mejor oportunidad para aplicar la rebaja de la jornada laboral semanal.

Luego, hizo hincapié en el fortalecimiento del SENCE, para enfrentar de mejor manera la reducción de jornada, porque esta entidad es la vía para ampliar la oferta en capacitación, en materias relativas al manejo del tiempo, la compatibilización de la vida laboral y personal con corresponsabilidad, y en temas de desarrollo de habilidades de negociación.

Asimismo, señaló que la Mesa Técnica se preocupó de considerar la necesidad de fortalecer la Dirección del Trabajo, con mayores recursos y dotación de personal.

CONSULTAS

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en materia de adaptabilidad comentó que siempre se estudia en el

ámbito del derecho comparado su aplicación en el nivel colectivo y que la negociación individual prácticamente no existe por la asimetría de poder entre el empleador y el trabajador.

Consultó si la Mesa Técnica analizó -en el derecho comparado- si estas negociaciones también pueden darse en el nivel individual.

El Senador señor Letelier preguntó si la Mesa Técnica analizó la posibilidad de bloques de horarios frente a la rebaja de la jornada semanal a 40 horas, caso en el que no le molestaría la negociación individual.

El señor Francisco Gallego, en materia de experiencia comparada informó que en los países de la OCDE se dan acuerdos individuales.

En materia de bloques de horarios, respondió que la Mesa Técnica sí lo analizó, sin entrar al detalle, pero promediar los horarios ayuda al establecimiento de la metodología de los bloques, práctica que algunas empresas chilenas están implementando.

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO

El secretario general de la Cámara Nacional de Comercio, señor Daniel Montalva, expuso el parecer de la organización.

Al comienzo de su presentación, detalló que la entidad representa a más de 5.000 empresas y 60.000 establecimientos de comercio, servicios y turismo a lo largo del país, de los cuales el 96% son Pymes, representando al 24% de los trabajadores que se encuentran en el sector comercio, restaurantes y hoteles, siendo los mayores empleadores de jóvenes, adultos mayores y extranjeros.

Explicó que la presentación apunta a exponer los antecedentes sobre la tendencia mundial de reducción de jornada con flexibilidad laboral, considerando que en los últimos 44 años los países de la OCDE bajaron en promedio un poco más de 3 horas su jornada laboral legal.

Al referirse el proyecto, puntualizó que busca reducir 5 horas en un año para las grandes empresas y en 5 años para las

pequeñas, sin considerar que la productividad del comercio, en rubros de atención a público como el comercio y el turismo, va directamente relacionada con las horas trabajadas, de modo que se trata de sectores que, para cubrir turnos, necesitarán contratar extra bajando la productividad por trabajador.

Dicha circunstancia generaría un costo laboral directo por el aumento del salario por hora en un 12,5%, con un efecto en las comisiones, a raíz del difícil momento económico para el sector, al haberse registrado ventas con nulo crecimiento -en el primer semestre 2019 fue del 0%- , más de un año de pesimismo de consumidores, y en materia laboral se produjo un fuerte aumento de aquellos se desempeñan por cuenta propia y una caída sostenida de los asalariados privados.

Agregó que a este débil escenario se suma la alicaída confianza de los consumidores, la que repercute en el sector, configurando una situación en que la intención de compra de artículos para el hogar alcanzó mínimos históricos.

Al referirse al proyecto de ley, afirmó que la entidad comparte la preocupación por el bienestar de las personas y la necesidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, de modo que, a pesar de los mayores costos que significa para las empresas, apoya los objetivos del proyecto.

Sin embargo, añadió que para que cumpla realmente con los objetivos propuestos debe avanzarse necesariamente en mayor adaptabilidad y gradualidad en la aplicación de sus disposiciones, pues, de lo contrario, únicamente se agravará la peor crisis laboral del sector de las últimas décadas, aumentando la informalidad laboral.

En materia de adaptabilidad, propuso que aquellos empleadores cuyo giro contemple la venta directa de productos o servicios al público puedan fijar cuatro meses al año calificados como de “alta producción”, en los que el empleador podrá el empleador fijar una jornada ordinaria superior a la legal de hasta 45 horas semanales, con un tope máximo de 10 horas diarias de trabajo. Dicho sistema, añadió, permite salvaguardar las particularidades del rubro del comercio, los servicios y el turismo que tienen ciertos meses de mayor producción -como, por ejemplo, diciembre que representa el 12% de las ventas anuales-, mediante un régimen de horas trabajadas sobre el límite de la jornada ordinaria, pero menor a la jornada especial de 45 horas, las que entrarán a un banco especial de horas, a razón de 1,5 por cada hora trabajada (recargo del 50%).

Durante los meses del año restantes que no hayan sido calificados como de “alta producción”, propuso que el trabajador podrá utilizar las horas que se encuentren acumuladas compensándolas por horas

no trabajadas en jornada ordinaria, lo que permitirá al trabajador conciliar su vida familiar con su trabajo mediante el uso de las horas como mejor lo estime.

En materia de gradualidad, señaló que el proyecto establece una gradualidad diferenciada para grandes empresas y pymes (pero hasta 75.000 UF y no 100.000), de modo que, para las grandes, sea de 12 meses y, para el resto, de 5 años a razón de una hora por año. En el escenario actual sostuvo que es impracticable mantener esta gradualidad, pues lo más probable es que las empresas y trabajadores del sector estén en una peor situación que la actual en 12 meses más, desincentivando el crecimiento de las empresas.

Por lo anterior, y siguiendo la tendencia internacional, propuso aplicar la gradualidad de una hora por año para todas las empresas sin importar su tamaño.

CONSULTAS

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó acerca del efecto que generaría la rebaja de la jornada ordinaria de trabajo para la contratación de trabajadores de jornada parcial.

El Senador señor Letelier consultó respecto de la necesidad de modificar el horario de funcionamiento de los establecimientos comerciales, a propósito del cambio en los hábitos de consumo de las personas.

El secretario general de la Cámara Nacional de Comercio, señor Daniel Montalva, sostuvo que los efectos de la iniciativa impactarían más fuertemente a las pequeñas y medianas empresas, mientras que las grandes empresas van a adecuar los turnos, de modo que aumentaría el número de trabajadores a jornada parcial, en desmedro de aquellos que se desempeñan en jornada ordinaria.

Acerca del funcionamiento del comercio, afirmó que ello deriva de los hábitos de consumo que, en definitiva, no dependen de dichos establecimientos.

COMISIÓN NACIONAL DE LA PRODUCTIVIDAD

El presidente de la Comisión Nacional de la Productividad, señor Raphael Bergoing, expuso ante la Comisión un estudio relativo al impacto de la reducción de la jornada laboral.

Inició su presentación señalando que el organismo tiene como objetivo asesorar al Presidente de la República para aumentar el crecimiento económico de largo plazo y el bienestar de los ciudadanos, a través de ganancias en productividad. Fue creada en julio de 2015 y ratificada en julio de 2018, siendo convocada para recomendar el diseño de políticas públicas, operando como una institución independiente integrada por 8 consejeros que duran 3 años en sus cargos, quienes representan al sector público y privado.

El mandato del organismo, explicó, incluye transparencia y participación de su labor. Agregó que en septiembre de 2019 le fue solicitado un estudio relativo a la reducción legal de la jornada de trabajo, particularmente en lo que atañe al impacto sobre el nivel de empleo, los salarios, la productividad y el crecimiento económico.

Respecto del contenido del estudio, afirmó que, en materia de ingreso y trabajo, Chile no es un país anómalo, pues al analizar el número de horas efectivamente trabajadas en comparación a los demás países de la OCDE, salvo México, trabajan 41,3 horas semanales al momento de tener el mismo PIB per cápita que actualmente tiene Chile.

Un segundo aspecto, agregó, dice relación con el efecto agregado que generaría la reducción de jornada de 45 a 40 horas semanales. Sobre este punto, aseveró que los salarios caerían entre 0,5 y 5,5% anual, la productividad caería entre 0,1 y 0,4% anual, el crecimiento caería entre 0,5 y 1,5% anual y el empleo total no cambiaría.

Una tercera materia consiste en el efecto individual de la rebaja de jornada. Al efecto, sostuvo que caería el empleo de los trabajadores asalariados en jornada completa, en 5,6 puntos porcentuales para las mujeres (60 mil aprox.), en 8,3 puntos porcentuales para los jóvenes y en 5,4 puntos porcentuales para las personas sin educación superior.

En cuanto al diseño e implementación del proyecto, expuso que la experiencia internacional sobre reducciones de la jornada legal, dados los posibles efectos negativos agregados e individuales, recomienda combinar su aplicación con políticas complementarias, tales como jornadas mayores a una semana y normas sobre adaptabilidad y una entrada en vigencia gradual, con el propósito de mitigar los eventuales efectos negativos que podría provocar la reforma.

Un quinto aspecto consiste en el contexto en que se ubica el debate del proyecto. Sobre este punto, sostuvo que desde 2005 a la fecha, en que se produjo la disminución de 48 a 45 horas, se ha verificado un menor crecimiento, según información del Banco Central, y un aumento de la automatización, especialmente en empresas grandes.

Tales circunstancias, añadió, genera la necesidad de implementar un sistema de gradualidad que opere de modo general, sin distinción según el tamaño de empresa.

SINDICATO WALMART

El presidente del Sindicato Walmart, señor Juan Moreno, dio cuenta de las observaciones de la organización sindical.

Manifestó que tradicionalmente las reformas legales que reconocen derechos en favor de los trabajadores son objetadas por razones que apuntan a infundir amenazas en torno al alza del desempleo, lo que, en definitiva, genera malestar entre los trabajadores.

Acerca de la flexibilidad laboral, afirmó que se trata de un elemento que opera de modo general, lo que exige una regulación que impida la vulneración de los derechos de los trabajadores, junto a un mejoramiento de los estándares de fiscalización.

Al mismo tiempo, sostuvo que se requiere considerar las particularidades de los distintos servicios, tal como en el caso de los establecimientos comerciales.

Finalizó su intervención abogando por la aprobación del proyecto, destinado a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y atender las demandas de la ciudadanía.

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES, SEÑOR RAFAEL PEREIRA

El profesor de Derecho del trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales, señor Rafael Pereira, presentó ante la Comisión sus observaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer término, afirmó que el tiempo de trabajo es el detonante del Derecho del Trabajo, de modo que no debe extrañar las reacciones que derivan de una propuesta que apunta a su modificación. Explicó que en nuestro país rigió, prácticamente durante un siglo, una jornada de 48 horas cuya reducción a 45 horas fue moderada y que se concibe como una etapa de transición de nuestra regulación.

Acerca de dicha reforma, afirmó que se trató de una iniciativa que además incluyó restricciones a horas extra, redujo la jornada del personal de hoteles, restaurantes y clubes, rebajó la jornada del

transporte interurbano, limitó la vigencia jornadas excepcionales, entre otras materias, nada de lo cual ocurre con el proyecto en estudio.

Por otra parte, manifestó que la regulación de la jornada debe considerar sus efectos en el tiempo libre y de descanso de trabajadoras y trabajadores, considerando que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. Asimismo, en cuanto a la referencia de la adaptabilidad o flexibilidad laboral, en los términos que ha sido planteado durante el análisis del proyecto, exige considerar que los países que lo contemplan cuentan con índices de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva muy superior que la existente en nuestro país.

Por lo anterior, aseveró que existe un vínculo entre la duración de la jornada, el tiempo libre y la flexibilidad laboral. Este último concepto, según la OCDE, se asocia a la capacidad del trabajador de escoger o influir en su jornada de trabajo, de modo que el indicador de inflexibilidad mide el porcentaje de trabajadores que no cuentan con tales medidas, de modo que el enfoque no mira desde el punto de vista de la empresa, sino más bien desde el porcentaje de trabajadores que cuentan con dicha facultad.

En ese contexto, con independencia de la reducción de la jornada, sostuvo que la modificación propuesta al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, en lo que atañe a la calificación que deberá efectuar la Dirección del Trabajo, apunta a limitar la aplicación general del sistema de jornada que contempla dicha norma. En ese contexto, abogó por evitar que tal autorización opere *ex ante*, pues ello haría impracticable la propuesta, por lo que sólo resulta pertinente reconocer la facultad de sancionar y fiscalizar por parte de la Dirección del Trabajo.

Respecto del número de días de trabajo semanal, lo que se vincula al artículo 28 del Código del Trabajo, abogó por ampliar la posibilidad de cumplirla en 4 días, tal como ha sido reconocido por la Dirección del Trabajo, siempre que se respete el máximo de 10 horas diarias.

Acerca del inciso final que se incorpora a dicha disposición, que permite bimensualizar o trimestralizar la jornada de trabajo, en el caso de las empresas en que existan sistemas de trabajo por turno, afirmó que la referencia al artículo 38 resulta equívoca, pues dicha disposición no regula el sistema de turno, sino más bien los casos de trabajadores excluidos del descanso dominical.

Respecto de las jornadas excepcionales de los incisos finales de dicho artículo -aplicable, entre otras, a la minería-, afirmó

que se trata de sistemas de trabajo por ciclos, los que genera la duda respecto a su aplicación por un plazo mayor que el que rige actualmente.

Acerca de jornadas especiales contenidas actualmente en el Código del Trabajo, sostuvo que resulta razonable mantener la regulación actualmente vigente. Añadió, a continuación, que no es adecuado vincular la bimensualización o trimestralización de la jornada al contrato por obra o faena, toda vez que se trata de contratos de corta duración.

En materia de adaptabilidad, sostuvo que el acuerdo de las partes para aplicar un sistema de bimensualización o trimestralización permite el acuerdo individual entre las partes, lo que vulnera la noción de adaptabilidad que adopta la OCDE, que, como se señaló, apunta preferentemente al punto de vista del trabajador, en lugar de propender a una mayor desprotección laboral.

En lo que atañe a la entrada en vigencia de la propuesta legislativa, afirmó que es del todo razonable que opere de manera diferida. Con todo, añadió que si se persevera en la diferenciación por tamaño de empresa resulta pertinente aplicar el artículo 505 bis del Código del Trabajo, que considera el número de trabajadores, aun cuando sería más adecuado establecer una entrada en vigencia uniforme para todos los trabajadores.

Finalmente, en materia de remuneraciones, afirmó que existen antecedentes de disposiciones que impiden su disminución a raíz de la entrada en vigor de modificaciones legales, tales como la ley N°16.581, de 1966, denominada ley de “lámpara a lámpara”.

CONSULTAS

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en relación a la vinculación entre la existencia de organizaciones sindicales y criterios de flexibilidad o adaptabilidad laboral, sostuvo que la mayor parte de los países de la OCDE permiten los acuerdos individuales, sin perjuicio que, mediante acuerdos colectivos, se fije plazo de vigencia de tales acuerdos.

Enseguida, consultó respecto de la aplicación de la propuesta legislativa a las jornadas excepcionales de trabajo, y la vigencia progresiva para su entrada en vigencia.

El profesor de Derecho del trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales, señor Rafael Pereira, sostuvo que las jornadas excepcionales, que operan, entre otros casos, en el sector minero, han sido de una serie de cuestionamientos que, con todo, pueden

ser objeto de cierta adecuación, en lo que atañe, por ejemplo, a la hora de colación. En ese contexto, sostuvo que no sería pertinente excluir de la regulación propuesta a los trabajadores regidos por una jornada extraordinaria, en cuyas negociaciones colectivas sería pertinente abordar la distribución de éstas.

En materia de gradualidad, reiteró que se deben promover reglas de aplicación general que faciliten su fiscalización.

Finalmente, respecto de la adaptabilidad laboral, reiteró que se trata de una idea que requiere necesariamente la intervención de las organizaciones sindicales, toda vez que lo contrario supone precarizar las condiciones laborales de los trabajadores.

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD DE CHILE, SEÑOR LUIS LIZAMA**

El director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama, expuso ante la Comisión sus observaciones respecto del proyecto de ley en análisis.

Inició su exposición señalando que el Código del Trabajo establece la duración de la jornada de trabajo, esto es, el máximo de horas laborales diarias y semanales, y su distribución semanal, en un mínimo de 5 días y máximo de 6 días, de modo que el período de referencia de la distribución de la jornada es la semana, mediante un sistema de 7 días y un día -el domingo- de descanso semanal.

Al referirse a la flexibilidad de la jornada, detalló que se puede referir a su duración -siendo la menor aquella de 44 horas del Estatuto Docente, y mayor el contrato especial de embarco de 56 horas- o a su distribución, aplicable a la jornada de 180 horas mensuales de los trabajadores del transporte.

Por ello, explicó que la flexibilidad en la distribución de la jornada consiste en calcular la jornada máxima semanal sobre la base de un período de referencia distinto a la semana, tal como un mes.

En el derecho comparado, por su parte, la duración promedio de la jornada máxima laboral semanal se podrá efectuar en un período de referencia que no podrá exceder, por regla general, de 4 meses, como ha sido reconocido en la letra b) del artículo 16 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 2003.

Agregó que, por su parte, el proyecto de ley disminuye la duración de la jornada a 40 horas semanales y mantiene la distribución actual en la semana (máximo 6 y mínimo 5 días), sin que la reducción importe una disminución de las remuneraciones actuales de los trabajadores.

Asimismo, expuso que el proyecto de ley permite, excepcionalmente, y por acuerdo de las partes, flexibilizar la distribución de la jornada semanal calculándola “en promedio” en un período bimensual (8 semanas) o trimestral (12 semanas) respecto de jornadas específicas -tales como el sistema de trabajo en turno de dependientes exceptuados del descanso dominical, jornadas bisemanales, jornadas especiales del transporte, sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, y otras jornadas especiales- y de categorías concretas de trabajadores, como aquellos contratados por obra o faena.

Del mismo modo, el proyecto establece un período de vacancia legal de 12 meses y una aplicación gradual, para disminuir una hora por año a contar de 44 horas para empresas con una facturación menor a 75.000 UF.

Para efectos de la reducción del máximo semanal y la conservación del límite de distribución semanal, añadió que la iniciativa modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, para establecer que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales, mientras que el artículo 28 del Código del Trabajo contempla que el máximo semanal no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, y en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

Habida cuenta de tales disposiciones, afirmó que los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo establecen dos reglas prohibitivas respecto a la jornada ordinaria máxima semanal y los límites de la distribución semanal (mínimo 5 y máximo 6 días) y la jornada ordinaria diaria (10 horas)

Por lo anterior, afirmó que una interpretación armónica de ambos preceptos impediría que la jornada máxima semanal de 40 horas pudiese ser distribuida en 4 días, salvo en el caso del pacto colectivo del artículo 375 del Código del Trabajo.

En razón de ello, propuso modificar el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo, para permitir que la jornada semanal se pueda distribuir en 4 días.

Otro aspecto dice relación con los efectos indirectos de la reducción del máximo semanal a 40 horas.

En este punto, sostuvo que la reducción del máximo de duración de la jornada semanal tendrá efectos indirectos, pues modificará las distintas instituciones que se regulan en torno a la duración de la jornada ordinaria, tales como la definición y máximo de la jornada parcial de trabajo, la definición de jornada extraordinaria que excede de 40 horas semanales, la jornada de trabajo promedio semanal para la autorización de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, la jornada bisemanal y los pactos colectivos sobre distribución de la jornada de trabajo semanal.

En relación a la reducción del máximo legal semanal y la jornada parcial, regulada por el artículo 40 bis del Código del Trabajo, según el cual se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, se reduciría de 30 a 27 horas semanales. Dicha circunstancia, agregó, requiere tener en cuenta que el Convenio N°195 (1994) de la OIT, sobre trabajo a tiempo parcial, define al “trabajador a tiempo parcial” como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, por lo que no lo define en relación con la jornada completa, de modo que lo usual es entender que es tal quien labora 30 horas o menos en la semana.

Por ello, propuso mantener la jornada parcial en 30 horas semanales, considerando que la Corte Suprema ha establecido que el contrato a tiempo parcial sólo es aplicable a las jornadas de 30 horas o menos, mientras que las jornadas superiores a 30 horas son consideradas jornadas ordinarias completas.

Acerca de la flexibilidad en la distribución del máximo legal semanal, señaló que el inciso nuevo que se propone agregar al artículo 28 del Código del Trabajo permite que el sistema de trabajo en horario por turno de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, entre otros, se puedan distribuir, por acuerdo de las partes, en promedios bimensuales o trimestrales.

Asimismo, el proyecto de ley permite, excepcionalmente y por acuerdo de las partes, flexibilizar la distribución de la jornada semanal calculándola en un promedio bimensual o trimestral respecto de categorías concretas de trabajadores, tales como los contratados por obra o faena.

En razón de ello, propuso que tal flexibilidad en la distribución de la jornada laboral podría ser la regla general y, por ello, aplicable también a trabajadores de duración indefinida concurriendo el acuerdo entre las partes.

Añadió que para la Organización Internacional del Trabajo la limitación y reducción del número máximo de horas de trabajo han ido acompañadas de aumentos de productividad, pues los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. Asimismo, la capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Ello requiere que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deban invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad

En resumen, sostuvo que será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo, además de medidas para mejorar la productividad, un mínimo de horas garantizadas que generen opciones reales de flexibilidad y un control sobre los horarios de trabajo.

Enseguida, se refirió a la distribución de las 40 horas en promedio bimensual y trimestral en sistemas excepcionales.

Sobre el particular, afirmó que los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descanso permiten distribuir la jornada máxima semanal en promedio dentro de un “ciclo de trabajo” -días de trabajo más días de descanso- en casos calificados, tales como la industria minera (1 día de trabajo por 1 día de descanso, en jornadas de 12 horas, cuyo promedio en el “ciclo” no puede superar la jornada máxima semanal). Por ello, propuso que dicha regulación presenta problemas en materia de flexibilidad.

En razón de ello, propuso mantener el límite actual con las exigencias vigentes: acuerdo sindical, negociación colectiva, y resolución emitida por la Dirección del Trabajo que controla y fiscaliza la aplicación de dicho sistema.

En relación a la distribución de las 40 horas en promedio bimensual y trimestral en jornadas bisemanales, explicó que la jornada bisemanal es aquella que excede a la ordinaria y que puede tener una duración máxima de hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo, y que se puede pactar en actividades que se desarrollan en lugares apartados de centros urbanos. A diferencia del sistema excepcional autorizado por el Director del Trabajo, la jornada bisemanal se puede acordar entre las partes, y se trata de aquella que exceda de 6 días, cuyo parámetro que debe servir de base para determinar esta jornada será una *bisemana* de 80 horas distribuida en 10, 11 o 12 días.

Agregó que la distribución de la jornada de 80 horas en 10, 11 o 12 días sólo será posible en la medida que el sistema garantice un descanso de 4, 3 o 2 días íntegros, a los cuales deberá agregarse el adicional que establece la ley, y un promedio diario de 8 horas; 7, 27 horas y 6,67 horas, respectivamente.

Sin embargo, afirmó que el problema de dicha propuesta consiste en que la flexibilidad propuesta no resuelve el problema de la reducción del máximo semanal, pues la jornada bisemanal tiene como período de referencia 14 días y una distribución máxima diaria, y, por ello, es una regla que no tiene sentido aplicar a esta jornada.

En materia de la distribución de las 180 horas mensuales en promedio bimensual y trimestral, señaló que las jornadas especiales de los trabajadores del transporte que permiten distribuir el máximo semanal en un mes presentan el mismo problema que los sistemas excepcionales, pues la flexibilidad de la distribución se efectúa “en promedio” en un período mensual que tampoco se verá alterado en el caso que el período de referencia sea uno distinto.

Por ello, señaló que la flexibilidad propuesta carece de sentido en estas jornadas de 180 horas mensuales porque, además, la ley laboral regula condiciones específicas de tiempo de trabajo y descanso aplicables a la industria, que son producto de acuerdos adoptados entre empleadores y organizaciones sindicales.

Finalmente, opinó que los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa.

En esta perspectiva, afirmó que es posible plantear la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo diario y semanal permitiendo, por acuerdo de las partes, que el máximo de jornada semanal sea distribuido “en promedio” en un período de referencia distinto (suma total de horas trabajadas en el período de referencia dividido por el número de semanas del período de referencia). Ello requiere implementar una regla general de distribución por hasta 4 meses, salvo de 6 meses para ciertas actividades, y muy excepcionalmente por hasta 12 meses, en cualquier actividad, por acuerdo colectivo, siguiendo la normativa europea sobre la materia.

**EX DIRECTOR DEL TRABAJO,
SEÑOR MARCELO ALBORNOZ**

El ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz Serrano, formuló sus observaciones ante la Comisión respecto del proyecto de ley en análisis.

Precisó, en primer término, que el proyecto de reducción de jornada a 40 horas resulta atractivo, al ser de alto interés de las personas pues la compatibilización entre el trabajo y el descanso es vital para la calidad de vida de las personas; complejo, porque se deben disminuir impactos no deseados en materia de empleo y nivel de salarios, en un contexto económico, social y político inestable; y desafiante, pues requiere equilibrar las bondades del proyecto (calidad de vida) y los efectos adversos (empleo e impacto salarial, especialmente en PYMES).

En consecuencia, aseveró que se requiere incorporar las variables indispensables para asegurar un tránsito virtuoso a la reducción del tiempo de trabajo. En esa línea, planteó que la evidencia comparada reciente es escasa (Francia y Corea del Sur) pero demuestra que lograr el objetivo debe ser planificado, con innovación en instrumentos de adaptabilidad laboral, tiempos y medidas de implementación razonables o gradualidad eficaz.

Dicha circunstancia exige considerar que la experiencia de la reducción de jornada a 45 horas en Chile 2001-2005 es clave para una óptima legislación sobre reducción de jornada, adaptabilidad, gradualidad eficaz y cumplimiento de la ley.

Enseguida, expuso los aspectos clave de la iniciativa sometida a la consideración de la Comisión que permitirían garantizar su correcta aplicación.

En materia de adaptabilidad, apunta a innovar en instrumentos legales que permitan computar el tiempo límite de trabajo, incluyendo una fórmula para promediar dentro un nuevo parámetro o período de referencia legal, consistente en su mensualización, habida cuenta de la diversidad de jornadas.

De ese modo, afirmó que se puede atender a la diversidad entre las actividades productivas y el tamaño de empresas que requiere adaptar la jornada ordinaria y extraordinaria más allá de la semana y del día, que son períodos de referencia escasos en el mundo.

Un segundo aspecto, añadió, dice relación con incorporar incentivos para la adaptación colectiva de la jornada, para establecer una base mensual legal individual y propender a mayores porcentajes de afiliación sindical, permitiendo mayores espacios para la autorregulación colectiva.

Un tercer asunto consiste en promover una mayor protección individual para garantizar límites razonables de jornada ordinaria y extraordinaria, y descansos diarios, semanales y mensuales, velando por la

formalización de los pactos individuales. Al efecto, reiteró la necesidad de fijar la mensualización y sus límites, y que las partes acuerden una jornada semanal, lo que permite disminuir la infraccionalidad y facilitar la fiscalización.

Asimismo, abogó por el resguardo a jornadas especiales, sistemas excepcionales, sistemas de turnos rotativos en actividades continuas en industria, comercio y servicios, considerando las particularidades de determinados sectores de la producción y los servicios.

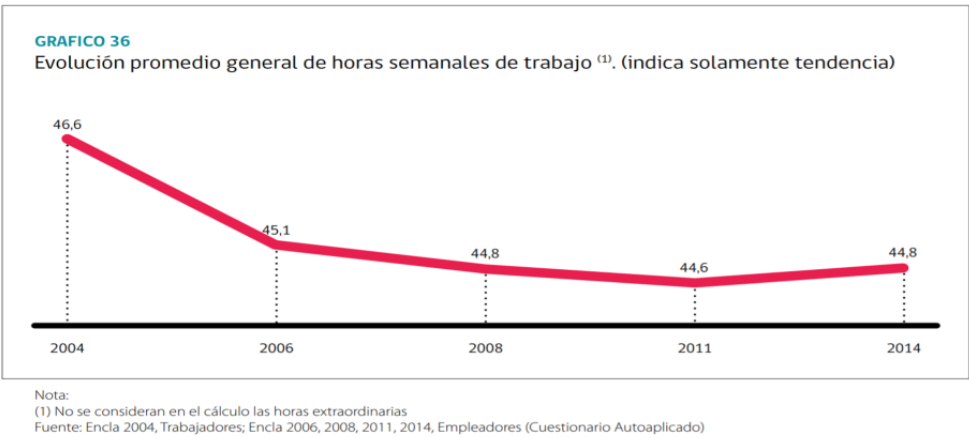
En materia de gradualidad, abogó por considerar que existen sistemas que pueden variar desde la rebaja de 1 hora por año, de reducción por única vez, según el tamaño de la empresa.

Del mismo, se debe propender a la implementación planificada con énfasis en la información, fiscalización con foco en el cumplimiento, seguimiento técnico y participativo, fortalecimiento institucional en la calidad de vida y productividad, través del diálogo social, lo que requiere reformular el Consejo Superior Laboral.

Respecto a la protección a las PYMES, afirmó que se debe tratar de un criterio transversal en las normas del proyecto, junto a normas especialísimas para micro empresas, tales como un mayor plazo de aplicación y exclusiones según el número de trabajadores.

A continuación, subrayó que, según su parecer, la experiencia reciente en nuestro país, relativa a la reducción a 45 horas, presentó una serie de circunstancias que deben ser evaluadas positivamente. Al efecto, acompañó el siguiente gráfico, relativo a la disminución de jornada, según tamaño de empresa:

En materia de Duración promedio jornada semanal antes y después de 2005, presentó el siguiente gráfico:

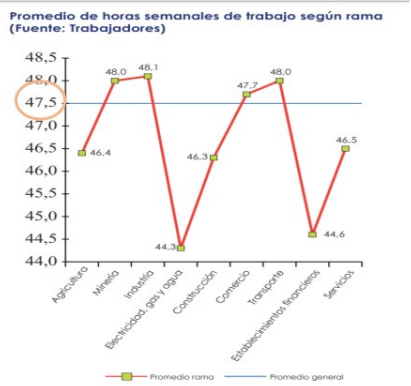


CUADRO 46
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Total
Microempresa	44,6
Pequeña empresa	44,8
Mediana empresa	44,6
Gran empresa	44,9
Total	44,8

Nota:
(1) No se consideran en el cálculo las horas extraordinarias
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Encla 2002: 47,5 hrs. Encla 2006: 44,7 hrs.



Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extras, según tamaño de empresas

Tamaño de empresa	Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extraordinarias
Microempresa (4 a 9 trab.)	45,6
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	45,1
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	44,6
Gran empresa (200 y más trab.)	43,5

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Cuadro N°6
Porcentaje de empresas en que se trabaja horas extraordinarias y porcentaje de trabajadores que trabajan horas extraordinarias, según tamaño de empresa

Tamaño	Proporción de empresas que trabaja horas extraordinarias %	Porcentaje de trabajadores que realizó horas extraordinarias el mes pasado %
Microempresa (4 a 9 trab.)	26,6	15,8
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	47,5	23,0
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	67,0	30,5
Gran empresa (200 y más trab.)	85,0	31,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Total	56,5%
-------	-------

CUADRO 53
Distribución de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas que realizaron horas extras	Trabajadores que realizaron horas extras
Microempresa	25,2%	14,1%
Pequeña empresa	39,4%	17,9%
Mediana empresa	60,5%	21,7%
Gran empresa	78,4%	26,9%
Total	36,7%	23,4%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autaplicado)

Añadió que tales indicadores permiten concluir que existió un alto nivel de cumplimiento, pues efectivamente se aplicó la reducción de jornada. Asimismo, agregó que se verificó un diseño e implementación de la reducción adecuadas, pues operó un mecanismo de gradualidad razonable para todas las empresas y una rebaja única para todas las empresas, junto a un plan de cumplimiento tripartito y un plan de fiscalización, que detectó una baja infraccionalidad.

Del mismo modo, añadió que dicha reforma se implementó sin impactos negativos, pues ha disminuido en el tiempo post reducción a 45 horas y no ha existido la presión de rebajar el valor de las horas extraordinarias, considerando que Francia redujo permanentemente su valor y aumentó sus horas anuales para enfrentar los efectos negativos de la reducción a 35 horas, mientras Corea del Sur redujo temporalmente el valor de las horas extraordinarias al inicio del proceso para afrontar el impacto en los costos, lo que generó más subsidios estatales en ambos casos.

Finalmente, en lo que atañe la evaluación de la reforma que comenzó a regir en 2005, aseveró que Chile es el país de la OCDE con mayor reducción de jornada, pues se viene reduciendo sistemáticamente, en pocos años hasta en 8 horas, lo que puede resultar complejo atendido el actual escenario económico y social.

Enseguida, expuso una serie de comentarios sobre las normas del proyecto en tramitación

Respecto a la propuesta relativa al artículo 22 del Código del Trabajo, expuso que la Dirección del Trabajo cuenta actualmente con facultades de interpretación y fiscalización. Abogó, en consecuencia, por mantener el ejercicio de dichas facultades.

En materia de jornadas excepcionales, afirmó que se trata de aquellas que mayor protección han generado para todos los trabajadores, de modo que procedería ampliar su aplicación, pues quienes están sujetos a ella laboran 42 en horas promedio. Asimismo, añadió que se trata de labores que son autorizadas por la Dirección del Trabajo y requieren un acuerdo previo, siendo pagadas como beneficio extra y renovándose cada 3 años, otorgando una mayor cantidad de días de descanso. Ejemplificó dicha circunstancia con la labor que desempeñan los trabajadores agrícolas de temporada.

Finalmente, en relación a la gradualidad de la entrada en vigencia del proyecto, sostuvo que la rebaja en un plazo de 1 año, dificulta la aplicación de la propuesta legislativa, mientras que la rebaja de 1 hora por cada año implicaría un ajuste año a año, lo que perturbaría un diseño único en el tránsito a las 40 horas, afectando a las PYMES. Del mismo modo, afirmó que diferenciar el plazo por tamaño de empresa provocaría distorsiones entre trabajadores, y dificultaría la adecuación de una vez para toda la cadena productiva, tales como los contratistas y subcontratistas en las grandes empresas.

SESIÓN CELEBRADA EL 29 DE ENERO DE 2020

VOTACIÓN EN GENERAL

-La Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora, puso en votación en general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, resultando aprobado por 4 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Durana y Letelier, y 1 voto en contra del Senador señor Allamand.

FUNDAMENTOS DE VOTO

Senador señor Andrés Allamand Zavala

El Senador señor Allamand, al fundamentar su votación, hizo presente las siguientes consideraciones.

En primer lugar, afirmó que en nuestro país resulta necesario rebajar la jornada laboral, toda vez que aquella que rige actualmente no se encuentra alineada ni con la vida personal y familiar de los trabajadores ni con las nuevas formas de contratación y empleo.

Con todo, fundamentó su rechazo a la aprobación de la iniciativa en atención a cuatro aspectos.

El primero de ellos dice relación con la reducción de remuneraciones que generaría la aprobación del proyecto, lo que, detalló, ha sido reconocido durante la tramitación del proyecto por el ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz, particularmente en el caso de aquellos trabajadores que reciben remuneraciones variables, mientras que la rotación de los trabajadores generaría el mismo efecto tratándose de aquellos que reciben remuneraciones fijas.

Un segundo aspecto, agregó, consiste en el impacto en la productividad del país, toda vez que dicho indicador, que se ve influido por una jornada laboral que no incorpora ciertos elementos de flexibilidad, tenderá, en consecuencia, a disminuir.

Asimismo, resaltó que el proyecto afectará a distintos regímenes laborales que perciben remuneraciones mayores a los demás sectores productivos, pues el proyecto, en la formulación sometida a la consideración de la Comisión, no distingue la especificidad de tales sistemas especiales.

Finalmente, aseveró que la gradualidad propuesta en el proyecto impactará a un conjunto de empresas, particularmente en el caso de aquellas de menor tamaño.

Por lo anterior, y luego de reiterar su rechazo a la aprobación en general de la iniciativa, dio cuenta de los aspectos centrales de las propuestas que formulará durante la discusión en particular.

Al efecto, indicó que se debe evitar una afectación de las remuneraciones a raíz de la disminución de la jornada, incorporar mecanismos de flexibilidad acordadas por trabajadores y empleadores, junto a sistemas de gradualidad sobre todo en el caso de las pequeñas empresas, y excluir de la reducción de jornada a los contratos especiales que contempla el Código del Trabajo.

Senador señor José Miguel Durana Semir

A continuación, el Senador señor Durana fundamentó su votación atendiendo a la necesidad de conciliar la vida laboral y personal de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, comentó que existe la necesidad de introducir modificaciones al texto del proyecto durante su análisis en particular, con el propósito de propender a la flexibilidad y gradualidad de su aplicación, evitar un impacto en los índices de productividad y favorecer su aplicación en las pequeñas y medianas empresas.

Senador señor Juan Pablo Letelier Morel

El Senador señor Letelier, enseguida, manifestó su voluntad de aprobar el proyecto de ley.

Al efecto, arguyó que históricamente los logros de los trabajadores apuntan a obtener el reconocimiento de derechos, entre los que se encuentra la necesidad de distribuir adecuadamente la jornada de trabajo y la vida personal y familiar. En ese contexto, afirmó que en nuestro país ha aumentado la producción de la riqueza sin que ello haya ido acompañado de una adecuada inserción al mundo del trabajo y del reconocimiento de los derechos laborales, lo que exige abordar dicha problemática de forma integral que, en definitiva, permita superar un modelo exportador de materias primas.

Luego, manifestó su aprobación a la iniciativa, sin perjuicio de las modificaciones que pudieren ser introducidas durante su análisis en particular, específicamente en lo que respecta a la diferenciación en su aplicación por tamaño de empresa.

Finalmente, opinó que la reducción de la jornada tendrá un impacto en los índices de empleo; con todo, abogó por favorecer el trabajo decente por sobre el trabajo precario y mal remunerado, lo que requiere promover un cambio cultural que conciba al trabajo como una actividad valorada por la sociedad.

Senadora señora Carolina Goic Boroëvic

La Senadora señora Goic manifestó su aprobación al proyecto, con la finalidad de compatibilizar el desarrollo de actividades remuneradas y la vida personal y familiar. Asimismo, destacó que el proyecto permite abordar formas modernas para la prestación de servicios, sin perjuicio de la necesidad de revisar la gradualidad de su entrada en vigencia en relación al tamaño de las empresas, la adaptabilidad laboral y su impacto sobre la productividad.

Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora

Finalmente, la Senadora señora Muñoz fundamentó su aprobación en general a la iniciativa señalando que el proyecto permite atender una de las demandas de transformación expresadas por la ciudadanía, que concibe como un tema prioritario entre los trabajadores la reducción de la jornada laboral. Agregó que la actividad política debe hacerse cargo de enfrentar los conflictos de diversa índole que enfrenta el país, con la finalidad de entregar respuestas a las demandas de distintos grupos de personas, propendiendo a la humanización del trabajo mediante su conciliación con la vida familiar y personal.

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

SESIÓN EFECTUADA EL 31 DE AGOSTO DE 2022

Presentación de las indicaciones formuladas por el Ejecutivo y primera audiencia de las entidades solicitantes

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JEANNETTE JARA ROMÁN

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, expuso ante la Comisión un [documento](#) que contiene los fundamentos, el contenido y el objetivo de la propuesta legislativa y de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo.

Entre sus objetivos, afirmó que el proyecto propone mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, considerando el impacto en salud y bienestar, pues un adecuado descanso y recuperación disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y conflictos entre la vida personal y laboral. Asimismo, las jornadas prolongadas tienen

consecuencias negativas a corto y largo plazo, tanto en salud humana como en seguridad en el lugar del trabajo, lo que redundaría en menor productividad.

Afirmó que el trabajo debe permitirnos desarrollar una vida plena y digna, y que el trabajo decente permite 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. Además, la noción de prosperidad compartida se vincula con el crecimiento económico que debe traducirse en un desarrollo material y espiritual equitativo, compartiendo los frutos del desarrollo alcanzado.

Agregó que la reducción de la jornada laboral ha sido una demanda histórica de los movimientos de trabajadoras y trabajadores en todo el mundo y forma parte de una tendencia global, como ha sido reconocido en diversos instrumentos internacionales.

Por otra parte, señaló que en nuestro país existe una alta extensión de la jornada de trabajo, equivalentes a 1.916 horas anuales, lo que está un 11,7% por sobre el promedio los países que integran la OCDE, según datos de 2021. La evidencia muestra que los países van disminuyendo las horas de trabajo a medida que se van desarrollando y aumentando su Producto Interno Bruto (PIB). Además, 70% de los países de la OCDE han establecido un límite de 40 horas semanales o menos, aun cuando en Chile el promedio de horas anuales trabajadas se ha reducido en un 21% desde 1990, pasando de 2.422 horas a 1.916 horas en el año 2021.

Con todo, el promedio de las horas anuales trabajadas en Chile se asemeja al promedio OCDE del año 1976.

Por ello, afirmó que otorgar más tiempo libre a la ciudadanía significa mejoras tangibles, como compartir una comida con la familia o amigos, ver a hijas e hijos antes de dormir, viajar más cómodamente en el transporte público o llegar con luz de día al hogar durante el invierno, de modo que se trata de una medida que avanza en la dignidad de las personas.

Añadió que el Ejecutivo ha promovido el “sello 40 horas”, en que de las empresas que han sido certificadas más del 90% corresponden a empresas de menor tamaño, demostrando que es posible compatibilizar los requerimientos de la actividad productiva con mejores condiciones de vida. Asimismo, se constituyó una mesa técnica sobre la materia, mediante audiencias públicas y abiertas en todas las regiones, con diversidad de actores del mundo del trabajo, en 26 sesiones en que participaron más de 200 organizaciones, con registros disponibles en línea y

la asesoría técnica de la Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Entre las principales conclusiones de la mesa técnica quedó de manifiesto que la mayor parte de los participantes convergieron en la idea de que la reducción de jornada de 45 a 40 horas significa una mejora en la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, quienes dispondrán de mayor tiempo para descanso, recreación, vida familiar y comunitaria, junto a la importancia de una implementación gradual da cuenta de las particularidades de los sectores productivos.

Entre los principios orientadores de la propuesta, se considera que habrá más tiempo de descanso efectivo, responsabilidad económica y corresponsabilidad social.

En materia de responsabilidad económica, la reducción de la jornada laboral debe implementarse cuidando los efectos para la economía en su conjunto, con especial énfasis en la protección del empleo y las remuneraciones, lo que implica, por una parte, una aplicación gradual de la reducción de jornada que permita a las empresas ajustar sus procesos productivos y absorber la reducción con el menor impacto posible, y un acompañamiento especial y activo a la micro y pequeña empresa durante el tiempo de implementación de la reducción de jornada.

Acerca de la corresponsabilidad social, la reducción de horas de trabajo debe ir acompañada de medidas de corresponsabilidad social que enfrenten la desigual repartición de las tareas de cuidados y del trabajo no remunerado, el que recae principalmente en las mujeres que destinan en promedio cerca del doble de horas al día respecto de los hombres. Además, se abre una oportunidad para la redistribución equitativa de los cuidados en la sociedad, lo que podría fomentar la inserción laboral de este sector de la población.

Enseguida, expuso el contenido del proyecto.

En materia de reducción de las jornadas reguladas en el Código del Trabajo, se considera necesario extender los alcances de la reducción de jornada a la mayor parte de las categorías contenidas en el Código del Trabajo. De esta forma, se amplía la propuesta original de reducción de la jornada ordinaria del artículo 22 de dicho cuerpo legal, considerando reducciones a otras regulaciones de jornada: especiales, excepcionales y parcial. En cuanto a la regla especial para jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo, se introduce modificación en el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, estableciendo una medida especial que permite alcanzar el límite de 40 horas semanales a través de la compensación con tiempo de descanso adicional de un máximo de 9 días al año. De esta forma no se afecta

significativamente la organización del trabajo de sectores productivos como el forestal, la minería, servicios de salud privada o de seguridad privada.

En el caso de las jornadas del sector de transporte, choferes y auxiliares de la locomoción, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles y de chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, se reducen proporcionalmente las jornadas mensualizadas de 180 horas a 160 horas.

Respecto de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros se incorpora una norma que establece un mínimo para la base de cálculo para el pago de los tiempos de espera. Asimismo, se constituirá una Mesa de Trabajo que discutirá las implicancias de la implementación de la ley, tanto con empleadores como trabajadores y trabajadoras del sector.

Tratándose de las trabajadoras de casa particular puertas afuera, se propone reducir el límite de jornada ordinaria semanal a 40 horas. Respecto de las horas adicionales, se pasan a regular como horas extraordinarias, de modo que el límite son dos horas extras por día y solo para situaciones transitorias al igual que la regulación de la generalidad de las y los trabajadores. En el caso de las trabajadoras de casa particular puertas adentro, se incorpora un tiempo de descanso adicional a los ya establecidos en el artículo 150, consistente en dos días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán usarse de forma conjunta o separada.

En relación a los ajustes por coherencia normativa al Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público se propone reducir a 40 horas la base de cálculo para el pago de remuneración por el exceso de interrupción de la jornada. Para la jornada especial de trabajadores agrícolas, se reduce la jornada diaria a seis horas y cuarenta minutos en promedio, equivalente a una jornada de 40 horas semanales en el cómputo anual.

En el caso de la jornada de tripulantes de vuelo y cabina, se propone establecer un máximo de 160 horas mensuales, independiente de la cantidad de días que desempeñen labores en tierra, y si estas labores se extienden por un mes las horas efectivas trabajadas no deben superar las 40 horas semanales. Para la jornada especial de personal de hoteles, restaurantes o clubes, se considera que la jornada de estos trabajadores y trabajadoras sea abordada por el artículo 34 bis del Código del Trabajo, que permite el fraccionamiento de la jornada, derogando una regulación, contenida en el artículo 27, que permitía trabajar hasta 60 horas semanales.

Asimismo, se consideran otras necesidades del sector referidas a la distribución de los domingos de descanso durante las temporadas altas, permitiendo que los acuerdos de distribución anual aborden la posibilidad de agrupar domingos seguidos, modificando la actual regulación del artículo 38 del Código del Trabajo. Para la jornada especial de la gente de mar, se ajusta el guarismo respecto al cómputo de horas extraordinarias estipulado en el artículo 109 y se rebaja la jornada semanal de 48 a 40 horas, en caso de que la nave se encuentre fondeada en el puerto.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, se modifica el guarismo de 180 a 160 horas mensuales, en el artículo 152 quáter Y, incorporado al Código del Trabajo por la ley de trabajadores de plataforma que se utiliza para el cálculo del valor - hora. Además, la jornada parcial se establece en 27 horas semanales.

Un segundo objetivo dice relación con la conciliación trabajo y familia. Al efecto, se incorporan mecanismos de adaptabilidad en las jornadas de trabajo que permitan contribuir a la productividad en las empresas y mejorar la calidad de vida y satisfacción de las y los trabajadores. Estos mecanismos apuntan, además, a dar prioridad a las personas cuidadoras, otorgándoles mayor soberanía sobre sus tiempos de trabajo y cuidado.

Además, consagra el derecho a horario de ingreso y salida diferido para madres o padres trabajadores que tengan a su cuidado niños, niñas o adolescentes de hasta 12 años. En este caso, se establece que las personas trabajadoras podrán adelantar o retrasar hasta en una hora el inicio de su jornada de trabajo, momento en que se comenzará a computar las horas de trabajo diario, lo que permite atender aspectos asociados al ingreso de niños y niñas a establecimientos educacionales. No obstante, se excluyen de este derecho a aquellas trabajadoras y trabajadores que por la naturaleza de sus funciones requieren un horario de ingreso específicamente determinado.

En relación a la jornada extraordinaria, en el caso de padres o madres trabajadoras podrán compensar las horas extras por hasta 5 días de vacaciones, las que se deberán pactar por escrito y las horas de trabajo se recargaran en un 50% adicional de tiempo, es decir una hora de trabajo equivale a una hora y media para acumular al permiso. Cumpliendo la cantidad de horas, considerando dicho recargo que tiene su jornada diaria, cuando lo requiera podrá hacer uso del derecho a ausentarse para lo que deberá dar aviso con 24 horas de anticipación al empleador.

Además, se establece un nuevo “Pacto para facilitar la conciliación de vida personal y trabajo”, de modo que el empleador y sindicato pueden acordar que horas extras se compensen por días de libre

disposición (hasta 5 por semestre). El pacto podrá abarcar hasta tres semestres y los días podrán otorgarse en forma completa o medias jornadas, lo que será determinado por la organización sindical y el empleador. Posteriormente, los trabajadores afectos al pacto harán uso de los días dando aviso con 24 horas de anticipación.

Acerca de la modernización de normas laborales, se incorporan los avances tecnológicos en la regulación del registro de asistencia y control de jornada, dando cuenta que existen nuevos mecanismos de fiscalización superior sobre trabajadoras y trabajadores. En este sentido, se elimina como hipótesis de exclusión de jornada el caso de los trabajadores o trabajadoras que prestan servicios para más de un empleador, toda vez que cualquiera de ellos podría controlar asistencia como ocurre en caso de jornadas parciales.

Asimismo, se suprime *a priori* todos aquellos casos que laboran fuera de las dependencias de la empresa, considerando que en cada caso, conforme a las condiciones de factibilidad técnica, puede existir la posibilidad de controlar jornada, y se elimina el inciso 4° del artículo 22, incorporado por la ley N°21.220, que excluye de la limitación de jornada a quienes presten servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, caso en que deberá aplicarse la regla general establecida en el inciso 2° del artículo 22.

En cuanto a la gradualidad de aplicación, se propone una implementación escalonada de la reducción de jornada para todas las empresas, independientemente de su tamaño. Así, la regla general de gradualidad contempla un plazo total de 5 años.

La primera rebaja a 44 horas se materializaría al primer año de publicado el proyecto de ley, la segunda rebaja a 42 horas semanales se efectuaría a partir del tercer año y finalmente la rebaja a 40 horas estaría vigente al quinto año de publicada la ley. Además, se establece una regla de gradualidad excepcional para la jornada parcial y las jornadas especiales del sector transporte, las que no tendrán aplicación escalonada y se harán efectivas al quinto año de publicada la ley.

Para las modificaciones en la ley no vinculadas directamente con la reducción de la jornada se establece un plazo de un año para su entrada en vigencia, desde la publicación de la ley, lo que es el caso, por ejemplo, de sistemas electrónicos de asistencia y los días compensatorios de trabajadoras y trabajadores de casa particular puertas adentro, entre otros.

Finalmente, acerca del apoyo a micro y pequeña empresa, se propone modificar la normativa que rige al Servicio Nacional de

Capacitación y Empleo (SENCE), buscando favorecer el acceso de estas empresas a programas de capacitación respecto de la organización del tiempo de trabajo y otros temas, con el fin de atender sus necesidades y particularidades. Además, se propone específicamente incorporar programas del fondo nacional de capacitación dirigido a las PYMEs, incorporar, entre las funciones del SENCE, desarrollar líneas programáticas para atender las necesidades de las PYME, y que exista distinción entre el valor de la hora de capacitación en el caso de las PYMES, recogiendo de esta forma sus particularidades.

Además, se contempla la profundización de las funciones y facultades de la Unidad de Atención a la micro, pequeña y mediana empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, con el objetivo de poder acompañar de mejor manera en el cumplimiento de la normativa laboral, y se propone el desarrollo de programas de fiscalización asistida que faciliten el cumplimiento de la normativa laboral con el apoyo de la Administración Laboral, lo que permite reducir costos externos en dicha materia para las PYMES.

CONSULTAS

El Senador Moreira solicitó mayor información sobre las empresas que participaron de las mesas técnicas promovidas por el Ejecutivo y que han recibido el “sello 40 horas”. Asimismo, propuso un criterio de gradualidad en la aplicación del proyecto en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

El Senador Galilea consultó la caracterización de las empresas que han aplicado una jornada de 40 horas.

La Senadora Carvajal consultó las medidas propuestas en materia de incentivos a las pequeñas y medianas empresas, sobre todo en sectores rurales.

El Senador Cruz-Coke abogó por considerar la regulación aplicable a los funcionarios públicos y un esquema de distribución mensual o bimensual de la jornada. Asimismo, propuso considerar medidas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas para la implementación de la iniciativa.

El Senador Saavedra abogó por la aprobación del proyecto, considerando que es una demanda de las y los trabajadores y se vincula con instrumentos internacionales que apuntan a mejorar su calidad de vida. En razón de ello, consultó de la legislación comparada sobre la materia.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que el proceso de mesas técnicas organizadas por el

Ejecutivo permitió formular las medidas contenidas en las indicaciones. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, afirmó que se han atendido sus preocupaciones, por ejemplo, en relación a la gradualidad de vigencia y la imputación de la hora de colación a la jornada de trabajo.

En relación a la capacitación y las pequeñas empresas, afirmó que se proponen medidas específicas para dicho sector.

En el caso de los trabajadores del transporte y su gradualidad, afirmó que se ha considerado el déficit de conductores para determinar la entrada en vigencia diferida de las disposiciones del proyecto.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, en relación a los funcionarios del sector público, sostuvo que igualmente se implementará la modificación a la jornada de trabajo, considerando que, conforme a la legislación vigente, su jornada de trabajo equivale a 44 horas semanales.

AUDIENCIAS

31 DE AGOSTO 2022

CONAPYME

El presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME) y el Director de Estudios de la organización, señores Rafael Cumsille y Carlos Boada, expusieron un [documento](#) que consigna las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en discusión y las indicaciones formuladas.

En primer lugar, el presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), señor Rafael Cumsille, opinó que el contexto actual, de bajas ventas e incremento de la informalidad, justificaría no avanzar en el proyecto. Además, existen distintas condiciones laborales en las distintas regiones del país y se trataría de un proyecto que aumentaría la concentración económica. Asimismo, se deben promover medidas en apoyo de los trabajadores independientes, como es el caso de los pequeños empresarios.

Enseguida, el Director de Estudios de la organización, señor Carlos Boada, afirmó que el contexto social de los últimos años ha generado endeudamiento, alza en las tasa de intereses, mayor inflación, menor crecimiento e inversión, lo que impacta a las pequeñas empresas.

En ese contexto, afirmó que, a raíz de distintos factores, tales como la mayor informalidad y concentración económica, la baja de las ventas y el aumento de la inflación, la norma propuesta sólo llevaría a una mayor informalidad laboral.

Afirmó que la reducción de jornada propuesta afectaría a los trabajadores de mayor formación e impactaría a las empresas de menor tamaño, considerando la participación de mercado, pues las Mipymes con menos del 14% de participación en ventas financia al 45,5% de los trabajadores dependientes. En cuanto a su modelo de negocio, las Mipymes se estructuran en base a personas mientras la gran empresa se estructura en base a activos fijos, por lo que una reducción de jornada afecta en mayor medida a la Mipymes.

Añadió que la reducción de jornada se suma al efecto de aumento del ingreso mínimo, aumento de las cotizaciones, gratificación a todo evento, baja en las ventas, aumento de la inflación, de modo que la rigidez salarial con reducción de jornada implicaría un aumento de costos.

Con todo, puntualizó que, si se propone avanzar en el proyecto, se debe mensualizar la jornada, para poder adaptarse, junto a una postergación en su aplicación y gradualidad significativa para las Pymes, tal como ha ocurrido en los países que han reducido su jornada, en que además de gradualidad se contempla un régimen de adaptabilidad en base a semanas y acuerdos colectivos que extienden plazos de adaptabilidad hasta un año.

Entre los beneficios de la adaptabilidad, se produce un aumento de la productividad, se atenúan los costos de la rebaja de la jornada y se disminuye el ausentismo, retrasos, renunciaciones y ocio en el trabajo. Agregó que ello resulta consistente con que cuatro de diez chilenos han renunciado a su empleo buscando flexibilidad laboral.

En relación a las indicaciones al proyecto, comentó que si su aplicación fuera positiva se debería comenzar con su vigencia en el sector público, junto a una implementación escalonada para todas las empresas, independientemente de su tamaño.

Finalmente, expresó que el proyecto no contempla medidas específicas aplicables a las pequeñas y medianas empresas, lo que propuso sea corregido durante la discusión parlamentaria de la iniciativa.

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2022

En esta sesión se prosiguió con las audiencias solicitadas para exponer opiniones respecto del proyecto de ley y de las indicaciones formuladas.

FEDERACIÓN REGIONAL DE COMERCIO, TURISMO Y SERVICIOS DEL BIOBÍO

El presidente de la Federación de Cámaras de Comercio, Turismo y Servicios de la Región del Biobío (FECOMTUR) señor Juan Antonio Señor, expuso ante la Comisión un [documento](#) con las observaciones de la organización.

En primer lugar, afirmó que, considerando que el proyecto persigue un propósito razonable, al intentar mejorar la calidad de vida de los trabajadores, desde otro punto de vista resulta complicado avanzar en una iniciativa de este tipo considerando el estado actual y las proyecciones de la economía nacional. En particular, afirmó que se generaría un efecto combinado de la iniciativa, en un escenario de reforma laboral en materia de gratificaciones, negociación ramal y una reforma de pensiones y tributaria.

En materia de productividad, sostuvo que la productividad de la mano de obra en los países de la OCDE es muy superior, pues en el caso de Alemania, que tiene una jornada de 35 horas, la producción es 2.45 veces que la chilena, y algo similar ocurre en los casos de España y Portugal, que tienen jornadas de 40 horas semanales.

Otro aspecto dice relación con las condiciones de movilidad de las trabajadoras y trabajadores, pues el tiempo de viaje al trabajo, en regiones es de una hora menos que en Santiago.

En consecuencia, afirmó que, de aprobarse la iniciativa, se dejará en una mayor desventaja a la producción nacional con respecto a los países OCDE, lo que hará menos competitiva a la economía. Por ello, se generarán menores salarios, menores puestos de trabajo, mayores costos se traspasan a productos y por tanto mayor inflación y en el Estado incremento del gasto fiscal.

En ese escenario, y para la mitigación de impactos negativos, propuso considerar la gradualidad y entrada en vigencia a partir de 2024, la flexibilidad en distribución de jornadas dentro del tope de 40

horas y la aplicación adaptada a las características y peculiaridades de distintos rubros.

Asimismo, propuso establecer un sistema de apoyo a las Pymes para su modernización, junto a aumentos de productividad, que permitan absorber el alza de costos iniciales y lograr mayores niveles de producción y productos con mayor valor agregado, de forma acercarse a los países OCDE, logrando así mayor competitividad de la economía y por tanto mayores salarios reales.

FEDERACIÓN DE EMPRESAS DE TURISMO DE CHILE (FEDETUR)

La vicepresidenta Ejecutiva de la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR), señora Helen Kouyoumdjian, expuso ante la Comisión un [documento](#) que consigna las observaciones de la organización.

Inició su presentación señalando que la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR) es un ente gremial que agrupa a asociaciones gremiales y empresas turísticas a lo largo del país y representa a las empresas del sector como tour operadores, establecimientos de alojamiento, centros de convenciones, empresas de transportes terrestre, gastronomía, navieras, organizaciones de educación superior, líneas aéreas, entre otros

Al referirse a la situación de la industria del turismo previa a la pandemia, explicó que es un sector compuesto mayoritariamente por mipyme (81% micro, 16% pequeñas, 2% medianas y 1% grandes). Se trata de un sector de gran generación de empleos, equivalentes a 655 mil empleos, destacándose la gastronomía (42%), alojamiento (17%), transporte terrestre (17%), intermediación y guías turísticos (2%), con una alta participación femenina y de jóvenes y un importante aporte a la economía, equivalente a US\$ 9.000 millones de gasto en el ámbito turístico interno y receptivo.

Con todo, afirmó que en el sector existe un rezago en la recuperación de empleo y se siguen aplicando restricciones derivadas de la emergencia sanitaria.

Enseguida, afirmó que se trata de un sector en que los trabajadores generalmente se encuentran exceptuados del cumplimiento de jornada, por las características del sector, compuesto principalmente por empresas de menor tamaño.

En razón de ello, propuso considerar las particularidades del turismo, específicamente en relación a su adaptabilidad para la distribución de jornada mediante un promedio de horas trabajadas, lo que permitiría acordar jornadas semanales. De ese modo, sería posible

acordar una jornada semanal de 40 horas que se pueda promediar en periodos bimensuales o trimestrales (por ejemplo, trabajar 4 semanas 60 horas y 4 semanas 20 horas), con restricción de no más de 10 horas diarias. Afirmó que es el caso de Suecia, Francia, Finlandia, donde se promedia la jornada semanal de forma mensual, y Holanda, Dinamarca, Irlanda, UK, Portugal, en que se permite promediar en 4 meses.

Finalmente, propuso revisar la situación del trabajo en días domingo, atendidas las particularidades del sector.

CONSULTAS

El Senador Galilea afirmó que el artículo 27 del Código del Trabajo establece que lo dispuesto en el inciso primero de su artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes -exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. Explicó que la iniciativa propone la derogación del referido artículo, por lo que consultó el parecer de los representantes del sector.

Asimismo, consultó acerca del costo derivado de la aplicación de la normativa.

La vicepresidenta ejecutiva de la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR), señora Helen Kouyoumdjian, afirmó que el artículo 27 ha recibido escasa aplicación, aun cuando su eliminación afectaría al sector si no se contemplan mecanismos de flexibilidad laboral y adaptación de los horarios.

Enseguida, el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, afirmó que el artículo 27 ha recibido escasa aplicación, luego de la reforma que limitó la cantidad en que es posible distribuir la jornada semanal. Dicha norma permite no aplicar el límite de 45 horas semanales, pero de igual forma deben cumplir con la jornada que opera en su caso.

Por ello, el proyecto propone vincular la exclusión de jornada más allá de los cargos en que por su naturaleza ello resulta aplicable, al incorporar a los casos en que resulte imposible utilizar un registro de asistencia, lo que permitiría acotar tal exclusión.

El asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, consultó acerca de las razones que explican la exclusión de jornada, esto es, si ello se debe a la naturaleza

de los cargos o a la evolución en la forma de prestación de servicios vinculados al turismo.

La vicepresidenta ejecutiva de la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR), señora Helen Kouyoumdjian, acerca del costo de la aplicación de la normativa, afirmó que supondría un aumento de 20% en los costos de las empresas del sector.

En relación a la exclusión de jornada, afirmó que probablemente se debe a la naturaleza del negocio antes que la forma de prestación de servicios por parte de determinados trabajadores.

El presidente de la Federación de Cámaras de Comercio, Turismo y Servicios de la Región del Biobío (FECOMTUR), señor Juan Antonio Señor, coincidió en incorporar medidas en materia de adaptabilidad y flexibilidad.

En relación al aumento de costos, comentó que la rebaja a 40 horas generaría un aumento equivalente al 16,6%, a raíz del pago de horas extraordinarias para cubrir la rebaja de la jornada ordinaria, junto a bajas en la productividad de los trabajadores.

ACTIVIDAD TELEMÁTICA EFECTUADA EL DÍA 12 DE SEPTIEMBRE DE 2022

En la actividad telemática del día 12 de septiembre de 2022 se recibieron las exposiciones de representantes de la actividad comercial y turística, del transporte marítimo, fluvial y por carretera, y de los armadores.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA FERROCARRIL DEL PACÍFICO S.A

El presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A., señor José Bonnin Toro, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, señaló que los tripulantes de trenes que se desempeñan a bordo de ferrocarriles prestan servicios en conformidad a los contratos de trabajo que se rigen por el artículo 25 ter del Código del Trabajo, que incorporó la ley N°20.767, de 2014. Previo a la promulgación de dicha ley, la jornada laboral era altamente desgastante, con turnos de hasta 16 horas de trabajo, lo que impedía tener una vida familiar como el común de los trabajadores de Chile.

A pesar de dicha reforma, indicó que en el sector existen una serie de particularidades que siguen atentando contra la vida

familiar y los derechos humanos de los trabajadores, pues en muchas oportunidades la jornada supera las 9 horas continuas en el caso del transporte de carga dentro de un lapso de veinticuatro horas, y en muchas ocasiones supera las ciento ochenta horas mensuales, lo que ha sido denunciado a las Inspecciones del Trabajo, que han fiscalizado y sancionado a la empresa infractora, quienes aparte de pagar la multa, han seguido con su política de evadir la ley. Además, se programan turnos de trabajo que van más allá de las 9 horas, aduciendo que el numeral 1 del artículo 25 ter las autoriza, lo que es una mala interpretación de la ley. Agregó que las locomotoras no cuentan con baño, pues las empresas han señalado que el mantenimiento de éstos es de un alto costo.

Agregó que en la jornada de trabajo no tienen derecho a colación, dado que se trata de un trabajo continuo, y la interpretación de la Dirección del Trabajo es que debe haber un acuerdo en esta materia entre trabajadores y empresa, lo que hasta la fecha ha sido imposible, lo que constituye una afectación a sus derechos.

En relación con el proyecto que rebaja la jornada laboral a 40 horas semanales, afirmó que la propuesta consiste en que la jornada mensual de ciento ochenta horas sea rebajada a 160 horas mensuales, y que la jornada diaria de 9 horas continuas, dentro de un lapso de 24 horas, sea rebajada a 8 horas, para el transporte de carga.

En razón de ello, propuso que en el artículo 25 ter se establezca que la jornada de trabajo no podrá superar las 160 horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso del transporte de pasajeros, ni las ocho horas continuas en el caso del transporte de carga, ambos períodos en un lapso de veinticuatro horas.

Asimismo, propuso establecer -en el inciso segundo- que en caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes, u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deba sobrepasar las diez horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.

En conformidad a ello, solicitó que este beneficio se otorgue de manera inmediata a los trabajadores ferroviarios, pues han sido afectados por la legislación laboral y resulta de toda justicia que puedan acceder a este beneficio de rebaja de manera inicial. Tal propuesta se sustenta en la realidad imperante en el servicio, debido a que las empresas

no deberían verse afectadas en su operación, ya que están programando más de una actividad a los trabajadores durante una jornada diaria.

CHILE TRANSPORTES

El representante de SITRACH, señor José Sandoval, el representante de Chile Transporte, señor Roberto Urenda, y el presidente de la Confederación Nacional de Transporte de Carga (CNTC), señor Sergio Pérez, presentaron ante la Comisión las observaciones del sector del transporte.

En primer lugar, el representante de SITRACH, señor José Sandoval, expuso que la jornada de los conductores de camiones ha sido objeto de regulación, la que ha demostrado ser ineficaz para mejorar su situación laboral.

Al referirse a la propuesta en estudio, afirmó que la organización considera que se trata de un proyecto adecuado, bajo el supuesto que permite mejorar la vida familiar, pero en el caso del transporte se deben considerar las particularidades del sector, por ejemplo, en relación a la continuidad de los servicios. Afirmó que lo mismo ocurre en el caso de los trabajadores portuarios, en que se debe cautelar dicha continuidad.

Enseguida, el representante de Chile Transporte, señor Roberto Urenda, afirmó que la empresa ha alcanzado un acuerdo con los trabajadores, para mantener la jornada de 180 horas mensuales, que permiten una jornada semanal promedio de 41,8 horas. Asimismo, sostuvo que han acordado compensar a los conductores mediante cinco días adicionales de vacaciones, con la finalidad de mantener la vigencia del artículo 25 bis del Código del Trabajo.

Luego, el presidente de la Confederación Nacional de Transporte de Carga (CNTC), señor Sergio Pérez, afirmó que el acuerdo entre trabajadores y empleadores del sector deriva de la necesidad de mejorar los índices de productividad del sector, con el propósito de mantener la vigencia del artículo 25 bis del Código del Trabajo, operando un día adicional a modo de compensación.

Finalmente, el gerente general de Chile Transporte A.G, señor Javier Insulza, declaró que para incorporar las modificaciones legales en la materia el Ejecutivo ha propuesto la realización de una mesa de trabajo, la que hasta la fecha no ha sido constituida.

CONSULTAS

El Senador Galilea consultó si los trabajadores ferroviarios han sido parte del diálogo en el consejo superior del transporte.

Asimismo, consultó acerca de la fórmula de 21/9 que propone aplicar el sector.

El representante de SITRACH, señor José Sandoval, afirmó que la jornada de 21/9 constituye una jornada excepcional que ha sido solicitada a la Dirección el Trabajo, con el propósito que sea aplicable de forma general a los trabajadores del transporte.

Enseguida, el gerente general de Chile Transporte A.G, señor Javier Insulza, explicó que el consejo superior del transporte no incluye a los trabajadores ferroviarios.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE ARMADORES

El gerente general de la Asociación Nacional de Armadores A.G, señor Ricardo Tejada, expuso ante la Comisión.

Afirmó que el proyecto reduce la jornada de trabajo de los trabajadores, para alcanzar “un evidente aumento de la calidad de vida de la masa de trabajadores del país.” La medida apunta a la regulación del mercado del trabajo, postula que es necesario modificar la realidad de los trabajadores y seguir los pasos de otros países de la OCDE que tienen un rendimiento productivo alto y una jornada de trabajo reducida y apunta al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, reconociendo el rol fundamental de los trabajadores en la producción nacional. Finalmente, al reducir la jornada se mejora el rendimiento laboral, además de los beneficios sociales destacados anteriormente.

Con todo, opinó que las normas propuestas para el sector, en el caso del artículo 106, aumenta los costos del transporte marítimo, para los armadores y usuarios finales y su aplicación, si se hace para el personal embarcado, debiera ser de manera muy gradual.

En el caso del artículo 109, recordó que, con modificaciones anteriores a similares proyectos, este artículo no se ha modificado, mientras otros artículos complementan el resguardo del descanso el día domingo para los marinos. Su modificación aumenta los costos de manera considerable, pues el trabajo a bordo hace imposible considerar menos de 6 días de trabajo en las naves, e implica tener que cambiar varios artículos, decretos supremos, resoluciones y reglamentos relacionados.

En relación a la legislación actual, explicó que, dadas las características propias del trabajo del personal embarcado, el marco legal fija un máximo de 56 horas de trabajo a la semana, no existiendo la posibilidad de trabajar menos que eso para mantener de manera segura la operación de una nave en navegación y puerto. Con todo, los convenios

internacionales de Formación y Titulación de Gente de Mar Embarcada (STCW) de la OMI y el Convenio Laboral Marítimo (MLC) de la OIT, norman de manera similar y transversal en el mundo lo mismo que nuestros códigos, ambos convenios en vigencia en nuestro país. Por otro lado, la legislación permite pactar horas extraordinarias sin límite de horas; sin embargo, el exceso de 45 horas trabajadas se pagará como extraordinaria según se indica en el artículo. 32.

Acerca de las indicaciones al proyecto de ley, respecto del artículo 106, afirmó que la indicación presentada disminuye, de manera virtual, la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Sin embargo, a diferencia del resto de las actividades económicas productivas del país, en el caso de la Marina Mercante aumenta de manera considerable el costo operativo de las naves, casi en un 12%, dado que no se puede mejorar la productividad, pues la nave navega 24/7 en la mayoría de los casos.

Además, las horas extraordinarias que actualmente son la diferencia entre 45 y las efectuadas pasarán a ser la diferencia de entre 40 y las efectuadas con costo exclusivo para el armador (usuario final), y en el resto de las actividades se buscará productividad para asumir las 40 horas, algo que, por tipo de trabajo a bordo, en este caso no se puede mejorar, de modo que una manera de aminorar los costos y poder adecuar la nueva legislación propuesta es realizarlo con gradualidad, así como lo han solicitado el resto de los gremios empresariales del país.

GREMIO NACIONAL DE MIPYMES DE TURISMO CHILESERTUR A.G.

La presidenta del Gremio Nacional de Mipymes de Turismo Chilesertur A.G., señora Evelyn Henríquez, expuso ante la Comisión.

Afirmó que casi la totalidad de las empresas del sector son empresas de menor tamaño, de modo que cualquier modificación a las reglas que lo rigen generará cambios relevantes para los trabajadores del turismo, considerando que constituye una fuente laboral para personas migrantes y estudiantes. Con todo, afirmó que la regulación vigente no atiende a las particularidades del turismo, entre otras materias, en lo relativo a los índices de informalidad laboral, lo que genera incertidumbre en un sector que ha sido afectado por la emergencia sanitaria.

En relación a la propuesta en estudio, comentó que debe considerar la vocación turística del país, en el entendido que se trata de un área de desarrollo económico y social, para fortalecer una mayor formalización de la actividad. Por ello, propuso establecer una normativa

específica para el sector, con criterios de flexibilidad laboral, la regulación de la jornada en días domingos y festivos, el trabajo migrante y el apoyo durante la aplicación gradual de la iniciativa.

CONSULTAS

El Senador Galilea consultó acerca de la aplicación en el sector del turismo de la exclusión de la limitación de jornada contenida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

El Senador Saavedra afirmó que el proyecto, en términos generales, reduce la jornada de trabajo, reconociendo, al mismo tiempo, las particularidades de diversos sectores de la producción y los servicios.

El asesor legislativo de los asesores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, consultó acerca de la aplicación de un esquema de bolsa de horas que pudiera utilizar el trabajador con acuerdo del empleador.

La presidenta del Gremio Nacional de Mipymes de Turismo Chilesertur A.G., señora Evelyn Henríquez, afirmó que la exclusión de la jornada, contenida en el artículo 22 del Código del Trabajo, resulta de frecuente utilización en el sector, pues implica una menor regulación y control y permite acceder a flexibilidad en la aplicación de la normativa.

En relación al esquema de bolsas de horas, afirmó que pueden ser una solución, pero que en cualquier caso requiere ser acogida en la legislación para ser aplicada, ante la concentración de demanda durante determinadas etapas en el año.

SESIÓN CELEBRADA EL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022

La Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó recibiendo las opiniones y propuestas referidas al proyecto de ley en estudio y a las indicaciones que han sido formuladas.

SOCIEDAD NACIONAL DE AGRICULTURA (SNA)

El fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), señor Manuel Ignacio Hertz, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en discusión.

Inició su presentación señalando que en general la regulación de la jornada de trabajo no considera las particularidades del sector agrícola de diverso tipo. Dentro de esa realidad, el 99% de las empresas son pequeñas, en los últimos años ha subido el costo de la mano de obra y se han dictado leyes que han aumentado los costos, han generado un aumento en la informalidad y el deterioro en el empleo, con la consecuente alza en el precio de los alimentos.

En razón de ello, hizo presente los elementos que resultan de mayor relevancia para el sector.

El primero de ellos consiste en la adaptabilidad, pues la regulación de la jornada es un límite máximo, lo que no impide acuerdos individuales o colectivos por jornadas menores, lo que en la práctica ocurre. Asimismo, no existe para el sector agrícola la posibilidad de interrumpir la jornada, tal como se aprobó para el sector turismo (artículo 34 bis Código del Trabajo).

En cuanto a la posibilidad de extender jornadas diarias en épocas o situaciones específicas, opinó que el límite máximo de jornada es una limitante en épocas de cosecha, tratándose de productos perecibles, cuya época de maduración no depende de la voluntad del hombre, o ante situaciones excepcionales, como una lluvia o una helada.

Otra necesidad del sector consiste en desarrollar competencias con foco en empleabilidad.

Al referirse al análisis del proyecto de ley, sostuvo que la duración de la jornada no incide en la productividad. Así, los factores que inciden en la productividad son el nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros. Para mejorar la productividad se debe incidir de forma conjunta en esta serie de factores, dado que ninguno de ellos por sí solo varía la productividad. Sobre la duración de la jornada de trabajo, la experiencia previa de disminución de la jornada laboral pasando de 48 a 45 horas no ha implicado un aumento en la productividad. La productividad es la llave para el desarrollo y trae resultados en materia de empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.

En relación al proyecto en materia de empleo, afirmó que contempla la disminución de 260 horas de trabajo al año por cada trabajador, es decir, 11% menos de tiempo trabajado, lo que implica un incremento real en las remuneraciones de un 11%.

Además, existe una desigual adaptación según tamaño de la empresa, pues las grandes empresas podrán compensar el

impacto. No obstante, las PYMES tendrán una barrera más para crecer e implica un incentivo a la mecanización o automatización de puestos de trabajo, con un aumento de cesantía en regiones donde la agricultura es el principal motor de desarrollo.

En materia de competitividad, indicó que, a nivel agrícola, Chile compite con los países exportadores del hemisferio sur que están en contra estación y que tienen zonas de producción en clima mediterráneo. En este sentido, los países del entorno tendrán una jornada laboral mayor a la chilena y con ello se producirá una pérdida de competitividad al aumentar los costos de producción.

Enseguida, al referirse a las normas internacionales del Trabajo, explicó que el Convenio N° 1 de 1919 (industria) y el Convenio N° 30 de 1930 (comercio y oficinas), ambos de la OIT, establecen una jornada laboral 48 horas de trabajo como norma general. La referencia a la jornada de trabajo de 40 horas semanales aparece a través del Convenio N° 47, de 1935 de la OIT (el cual sólo ha sido ratificado por 15 Estados). Por su parte, la Recomendación N° 116, de 1962, sobre la reducción de horas en la jornada de trabajo, indica que cuando la jornada exceda las 48 horas, sugiere adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios que estén percibiendo.

En el caso que sea de 48 horas o menos, se requiere preparar medidas para reducción progresiva, cuando sea apropiado, de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica, y para preparar y aplicar medidas debe tenerse en cuenta: “grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.”

Tal principio de reducción progresiva podrá aplicarse por etapas espaciadas en el tiempo o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional o cualquier otra fórmula que resulte más apropiada a condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

Respecto a las horas extraordinarias, con excepción de casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado, considerando que las Recomendaciones de la OIT no son vinculantes para los Estados, sino que instrumentos que permiten poder

orientar la aplicación de políticas laborales o formas de aplicar los convenios ratificados por los Estados.

Finalmente, presentó las propuestas de la organización (Sociedad Nacional de Agricultura).

Al efecto, propuso que la reducción de jornada debe ser gradual, junto a una jornada especial de temporada para los trabajadores agrícolas y trabajadores agrícolas de temporada, en la cual, dentro de un período máximo de una determinada cantidad de meses en un año calendario (3 o 4 meses), la jornada semanal pueda promediarse en períodos mensuales o de tres semanas o quincenales (inciso final artículo 28).

Además, propuso que únicamente dentro de esta jornada especial de temporada, siempre que exista acuerdo formal de las partes, se pueda pactar diariamente hasta un máximo de 1 hora extra adicional a las contempladas en el artículo 31 del Código del Trabajo. Respecto a esta tercera hora extra adicional, ésta deberá pagarse con un recargo adicional sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

Enseguida, sugirió incorporar una norma especial en el título de los trabajadores agrícolas que recoja lo dispuesto en el inciso final del artículo 32, en el sentido que tampoco se consideren horas extraordinarias aquellas trabajadas en compensación de un permiso que haya sido acordado expresamente y de manera escrita por las partes. Para la aplicación de esta norma, dicho permiso no podrá exceder de 5 horas a la semana

Luego, propuso introducir modificaciones a la distribución de jornada para el sector agrícola, en el sentido de que el máximo semanal del artículo 22 no pueda distribuirse en más de seis ni menos de cuatro días, y propuso regular especialmente y de mejor manera para el sector agrícola el concepto de fuerza mayor en la regulación de las horas extras ante situaciones excepcionales de la naturaleza.

Finalmente, abogó por la necesidad de incorporar la interrupción de jornada para los trabajadores agrícolas (así como artículo 34 bis), por ejemplo, en el sector lechero, semillas, entre otros, y en el caso de las empresas con menos de 5 trabajadores, (Agricultura Familiar Campesina), se propone que gradualidad en la entrada en vigencia de la norma sea mayor.

ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DE FRUTAS DE CHILE A.G

(ASOEX)

El presidente de la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G (ASOEX), señor Iván Marambio, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

En primer lugar, afirmó que la organización gremial privada, que no persigue fines de lucro, fue fundada en 1935 y representa a exportadores y productores de fruta, de las que alrededor de 300 compañías asociadas son pequeñas y medianas, representando el 90% del volumen exportado por el país y el 57% de la superficie frutícola.

Explicó que la fruticultura es una actividad económica relevante que se concentra entre las regiones de Coquimbo y Aysén, y es una fuente de empleo importante en zonas con menor nivel educacional, menor población joven y mayores tasas de pobreza multidimensional. El empleo en el sector agrícola tiene una marcada estacionalidad, situación que se acentúa en el empleo en el subsector frutícola, concentrado en los meses de diciembre a marzo, alcanzando los 680 mil empleos directos (permanentes y temporales) en el peak de la temporada, con una importante participación de mujeres en labores de cosecha y embalaje

Por su naturaleza, esta actividad está expuesta a eventos climáticos extremos (lluvias extemporáneas, granizo, radiación y altas temperaturas, entre otros), los que afectan los ciclos biológicos de las plantas y determinan cambios imprevistos en la planificación operativa y los requerimientos de trabajadores en la temporada.

Afirmó que en los últimos años el sector ha sumado otro problema estructural, a raíz de la escasez de trabajadores para la temporada, especialmente para la cosecha. Adicionalmente, también se deben considerar otros eventos que afectan la operación normal de la actividad, como movilizaciones portuarias u otros agentes públicos involucrados en el proceso exportador.

Por ello, propuso adaptar la normativa laboral a la realidad productiva tal como otros sectores de la economía, como la minería, forestal, metalurgia, salud privada, contratistas industriales, servicios en sectores lejanos, entre otras, que cuentan con sistemas excepcionales de jornada como consecuencia de sus particularidades, pues actualmente se les aplican las mismas normas de jornada que a industrias con actividad y empleo estable y permanente.

Por tanto, abogó para que el sector productivo pueda operar bajo normas especiales de una “jornada estacional”. Ello exige

considerar que las empresas y trabajadores temporales maximizan en pocos meses su producción y sus ingresos familiares anuales.

En razón de lo anterior, propuso que, para el caso de los trabajadores de temporada por obra o faena, la jornada laboral de 40 horas pueda ser promediada en períodos semanales, quincenales o mensuales, junto con generar una bolsa de horas extraordinarias mensualizada con tope de 3 horas por día, cumpliendo con la normativa que establece límites a la jornada laboral diaria de 12 horas.

Asimismo, sugirió incorporar el concepto de “fuerza mayor”, de manera de extender la jornada a 7 días por semana ante situaciones excepcionales que afecten el ciclo productivo y por ello operativo de la actividad, como eventos climáticos extremos, paralizaciones en puertos o similares, que escapen a la voluntad del productor o exportador, compensando adecuadamente, en materia de descanso y remuneración, las actividades realizadas bajo esta situación.

Finalmente, puntualizó que, en cualquier caso, las medidas de adaptación deben considerar siempre el acuerdo entre las partes.

ACTIVIDAD TELEMÁTICA EFECTUADA EL DÍA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2022

La Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó recibiendo las opiniones sobre las indicaciones formuladas al texto aprobado en general.

ASOCIACIÓN DE TRANSPORTE MARÍTIMO, FLUVIAL, LACUSTRE Y TURÍSTICO SUR AUSTRAL (ARMASUR A.G)

El presidente de la Asociación de Transporte Marítimo, Fluvial, Lacustre y Turístico Sur Austral (ARMASUR A.G.), señor Héctor Henríquez, expuso ante la Comisión.

Al referirse al proyecto en relación al sector, explicó que mantiene jornada de 56 horas semanales, mantiene pacto de horas extras sin límite (Art. 31 C. Trabajo), reduce la jornada semanal de 48 a 40 horas cuando nave permanece en puerto en día domingo o festivo e incrementa el pago en 5 horas semanales con el recargo de hora extra.

Afirmó que los efectos de la iniciativa consisten en el aumento de los costos por incremento en 5 horas semanales que se pagarán con el recargo de una hora extraordinaria, lo cual se suma a las 11 horas que hoy se pagan con ese recargo, y afecta mayormente la

competitividad de las naves de tamaño reducido (< de 1000 AB que representan más del 75% de la flota nacional) de propiedad de Armadores pequeños y/o medianos.

Lo anterior, promueve la concentración en una industria, afortunadamente altamente desconcentrada (existen decenas de controladores de naves mayores y cientos de naves menores), junto al aumento de costos en servicios de conectividad impacta principalmente a personas vulnerables que habitan en los lugares más aislados y resulta inaplicable la reducción de la jornada semanal de 48 horas a 40 horas cuando el buque se encuentra en puerto.

Enseguida, expuso las particularidades del sector, que permiten señalar que se requiere aplicar la gradualidad establecida en el inciso segundo del punto 4 del segmento III.- “Contenidos del Proyecto” para el incremento de horas que se pagan con el recargo del artículo 32 del Código del Trabajo. Esto es, propuso aplicar el año 1 el pago con el recargo de hora extraordinaria las horas que van de la 44 a la 56 semanal, aplicar el año 3 el pago con el recargo de hora extraordinaria las horas que van de la 42 a la 56 semanal, y aplicar el año 5 el pago con el recargo de hora extraordinaria las horas que van de la 40 a la 56 semanal.

Además, se debe aplicar la gradualidad señalada en el proyecto de ley para la reducción de la jornada semanal para personal afecto al artículo 22 del Código del trabajo en puertos y astilleros, dejar sin efecto la reducción de la jornada semanal de 48 a 40 horas cuando la nave esté en puerto en día domingo o festivo y mantener, como lo mantiene el proyecto, la jornada de 56 horas semanales y la opción de realizar pacto de horas extras sin el límite del artículo 31 del Código del trabajo.

A lo anterior, propuso desarrollar un trabajo en conjunto para hacer la bandera chilena más competitiva en el ámbito marítimo.

CONSULTAS

El Senador Saavedra consultó acerca de las medidas necesarias para favorecer el cabotaje y la competitividad del sector.

Se le respondió que en la materia se requiere ajustar la regulación a las nuevas realidades, derivadas de menores dotaciones, junto a medidas en materia tributaria y laboral que permitan un aumento de los costos de operación.

CENTRAL DE TRABAJADORES DE CHILE Y UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES

El presidente de la Central de Trabajadores de Chile, señor Arturo Martínez, expuso ante la Comisión.

Explicó que los cambios demográficos, sociales y tecnológicos han tenido un impacto en la forma de relacionarse y también en la empresa en la forma en que se organiza el trabajo. Esta nueva realidad no debe ser tomada como una amenaza, sino como una oportunidad para pensar en desarrollo de la empresa y al mismo tiempo en mejorar los niveles de bienestar y la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias. Se trata de promover mejoras en las condiciones de trabajo, conciliando la vida laboral con la personal y promover un cambio que deje atrás las relaciones laborales autoritarias.

Es también una oportunidad para instalar un diálogo verdadero entre el sindicato y la empresa para concordar condiciones que permitan reordenar los tiempos de trabajo de acuerdo a la realidad de cada unidad productiva o de servicio, respetando la jornada máxima de trabajo diaria de 10 horas.

Cada empresa es una realidad distinta, no solo por su tamaño, actividad o ubicación geográfica, también es por como organiza su trabajo, y la discusión sobre la aplicación de la rebaja de la jornada ofrece la oportunidad para instalar un espacio para la dimensión social. La productividad de una empresa no solo tiene que ver con la cantidad de horas que un trabajador o trabajadora permanece en el lugar de trabajo, es fundamental la capacitación y formación para el trabajo. En ese marco, la mayoría de los países de la OCDE tienen jornadas de trabajo menores al nuestro, pero tienen mejores índices de productividad y eso no es solo por la incorporación de tecnología, sino, por los niveles de capacitación de su fuerza de laboral.

Por ello, la reducción de la jornada de 45 a 40 horas semanales debería ir acompañada de una política de capacitación y formación para el trabajo que mejore la productividad, pero que al mismo tiempo permita mejores oportunidades de movilidad laboral a las y los trabajadores. Por ello, se hace urgente una reforma profunda al SENCE, centrada en los trabajadores y trabajadoras que sufren el desempleo y de empresas de menor tamaño, con programas de reconversión laboral donde la persona pueda elegir en que capacitarse.

En relación a la distribución de jornada, propuso analizar políticas de incentivo que promuevan el trabajo formal donde la legislación laboral y la seguridad social puedan cumplir su labor regulatoria y protectora, pues casi la mitad de la fuerza laboral del país lo hace por cuenta propia o en condiciones de precariedad laboral y en su mayoría son mujeres, jóvenes y personas que tienen a cargo el cuidado de otros y sin ninguna protección, lo que se traduce en costo para el Estado en políticas sociales.

Entre los lineamientos generales del proyecto, explicó que el año 2001 se redujo la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales y se estableció un periodo de gracia para las empresas. El primer año más de un tercio ya había aplicado la rebaja y antes de terminar el periodo de cinco años la totalidad de las empresas estaban aplicando la jornada de 45 horas semanal.

Con todo, afirmó que las organizaciones no comparten la gradualidad ni la flexibilidad expresada en las indicaciones presentadas por el gobierno, pues bajar a 44 horas el primer año y luego a 42 el tercero para terminar el quinto año con 40 horas semanales no tiene sentido del punto de vista de organización y aplicación y será imposible de fiscalizar, de modo que se debería establecer un plazo máximo y dentro de ese plazo las empresas deben cumplir con la reducción total de la jornada.

Además, propuso modificar el artículo 28 del Código del Trabajo, en el sentido de que la jornada ordinaria de trabajo semanal de 40 horas no podrá distribuirse en no más de seis ni menos de cuatro días en la semana, y modificar el artículo 40 bis, sobre jornada de tiempo parcial para que se modifique el guarismo de 30 a 27 horas semanales.

En materia de jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo, para exigir estándares sobre salud y seguridad y así mejorar los tiempos de descanso propuso un máximo de 40 horas semanales, lo que afecta al sector minero, forestal, salud y seguridad privada.

Luego, propuso modificar los artículos que establecen las jornadas especiales de trabajo, para modificar el guarismo de 180 a 160 horas afecta a choferes y auxiliares de la locomoción colectiva y transporte de carga interurbano, ferrocarriles y otros sin alterar los tiempos de descanso.

Agregó que el Código del Trabajo contiene exclusiones de la jornada laboral del artículo 22 para ciertos sectores de trabajadores, comisionistas, vendedores, cobradores y otros, que no ejercen su función en un establecimiento, por lo que se requiere establecer los tiempos de descanso.

Además, propuso reducir las jornadas especiales establecidas para la gente de mar, poniéndose en las distintas situaciones como los embarcados en “nave fondeada” que la nave está en el puerto, en que la jornada ordinaria debe ser de 40 horas semanales y también resguardar tiempos de descanso.

Sugirió, a continuación, que, en el caso de los trabajadores y trabajadoras con jornada mensual de 180 horas, como choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, los que se desempeñen abordo, tripulación de ferrocarriles y otros, se deberá reducir proporcionalmente su jornada a 160 horas mensual y resguardar sus tiempos de descanso.

Finalmente, propuso resguardar derechos a descanso y jornada a los y las trabajadoras que se desempeñen en hoteles restaurantes y clubes.

SESIÓN CELEBRADA EN FECHA 28 DE SEPTIEMBRE DE 2022

La Comisión de Trabajo y Previsión Social prosiguió escuchando a representantes de entidades que sostienen vínculos con sus trabajadoras y trabajadores regulados por el Código del Trabajo.

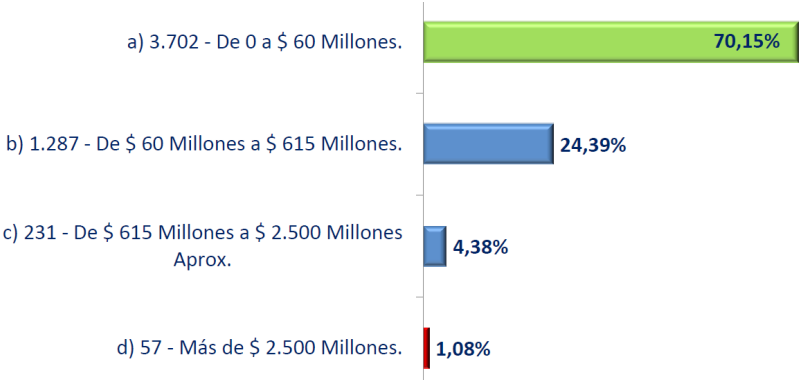
PROPYME - MIPYMES A.G.

El director ejecutivo de PROPYME y presidente de MIPYMES A.G., señor Rodrigo Bon, expuso ante la Comisión.

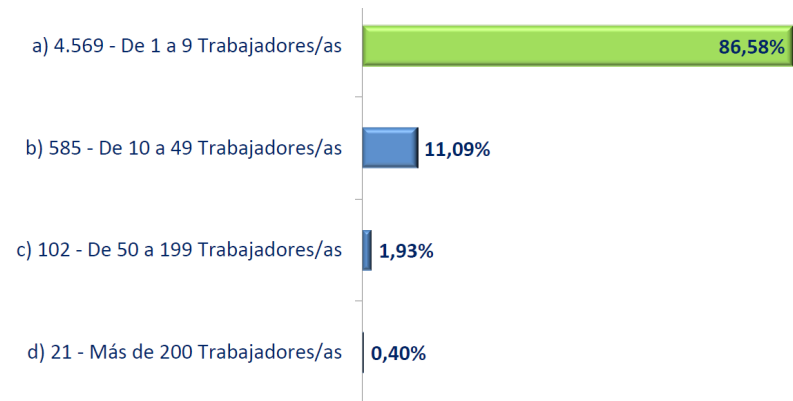
En primer lugar, presentó los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta efectuada por medio de correo electrónico a un universo de 84.587 empresas mipymes, cuyo levantamiento de información se realizó entre el lunes 18 de julio y el viernes 29 de julio de 2022, la que arrojó 5.277 respuestas emitida desde empresas pertenecientes a todas las regiones del país.

Al efecto, dio cuenta de los siguientes gráficos, relativos a las materias objeto de consulta:

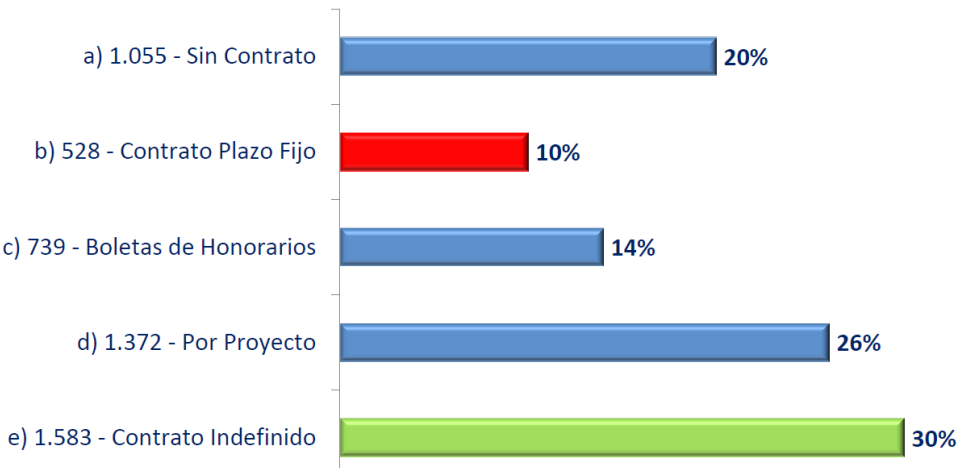
1.- Clasifique la empresa según las ventas anuales:



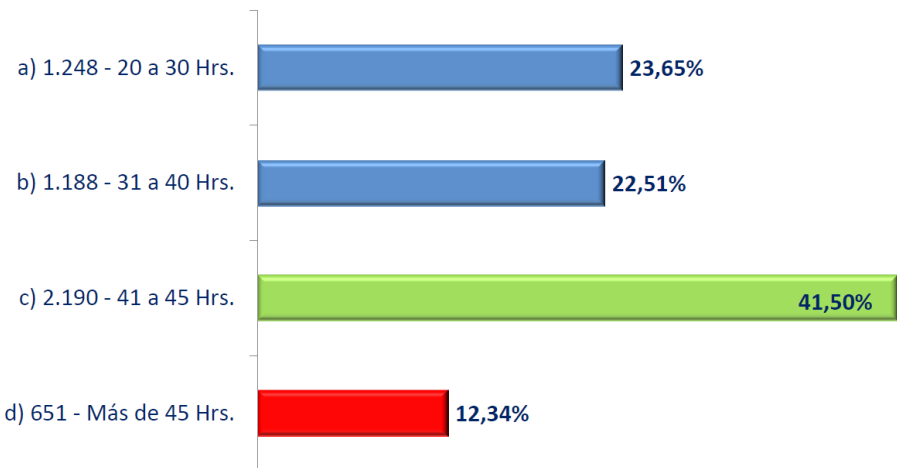
2.- Señale el número de trabajadores/as que actualmente hay en su empresa:



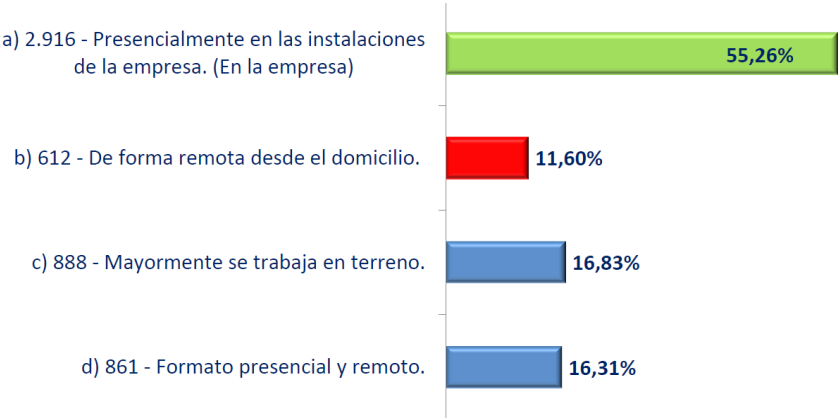
3.- Su relación laboral con los trabajadores y trabajadoras de su empresa es preferentemente por medio de:



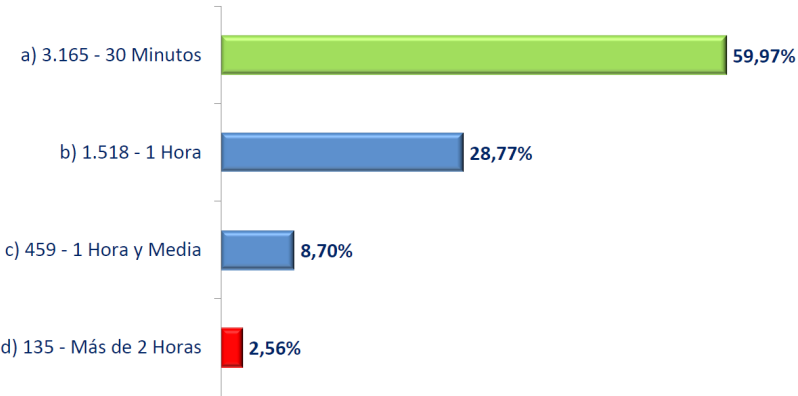
4.- En la actualidad: ¿Cuántas horas promedio trabaja su equipo de labores durante la semana?



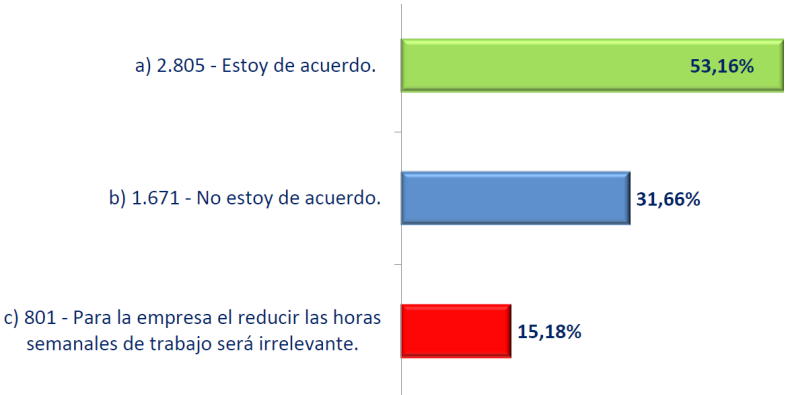
5.- Hoy su equipo de labores principalmente trabaja:



6. ¿Cuánto estima usted que se demoran sus trabajadores y trabajadoras en el trayecto desde el domicilio a su lugar trabajo?



7.- El Gobierno se encuentra elaborando el proyecto de ley que busca Reducir la Jornada Laboral a 40 Horas Semanales. Al respecto:

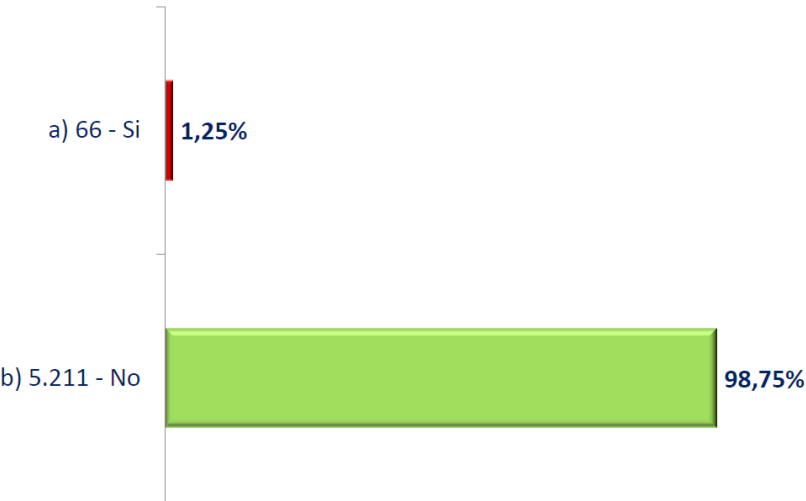


8.- Como dueña o dueño de empresa:

Para sus trabajadores y trabajadoras la reducción de 40 horas laborales a la semana, significará:



9.- En su empresa: ¿existe un sindicato que agrupe a sus trabajadores y trabajadoras?



A partir de dicha información, explicó que las empresas del sector coinciden en que el proyecto debe ser aplicado con gradualidad, considerando la realidad regional. Asimismo, proponen considerar casos que requieren una regulación especial, como el turismo o la gastronomía y el teletrabajo.

CONSULTAS

El Senador Cruz-Coke consultó acerca de las propuestas de las empresas que, aplicando una jornada superior a 41 horas, manifestaron su aprobación a una duración de jornada de 40 horas semanales.

El Senador Saavedra expresó que probablemente una de las razones que explican los índices de aprobación del proyecto se vinculan al aumento de productividad que se genera en las empresas en que la jornada es inferior a 45 horas semanales.

El director ejecutivo de PROPYME y presidente de MIPYMES A.G., señor Rodrigo Bon, afirmó que, en general, las propuestas de las empresas consideran la irrupción del teletrabajo y el proceso de digitalización que ha tenido lugar en los últimos años.

ASECH

El jefe de políticas públicas de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), señor Mauricio Águila, expuso ante la Comisión respecto de los efectos del proyecto en relación a las pequeñas empresas.

Afirmó que la rebaja de la jornada laboral se enmarca en el compromiso consistente en implementar diversos proyectos de ley que afectan el desempeño de las MiPymes, tales como el aumento del sueldo mínimo a \$500.000 pesos, que durante el periodo 2022 llegará a \$400.000 aumentando el costo laboral en un 14,3%, la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales lo que, llevado a costos, significaría entre un 11 a 20% mayor, y el posible futuro aumento del 6% de cotización previsional, lo que implicaría entre 30 a 41% de mayores costos laborales para las Pymes.

En relación al escenario económico mundial complejo, advirtió que, según el último IPoM del Banco Central, se observa un escenario complejo en el corto plazo derivado del volátil escenario internacional. El informe da cuenta de la disminución de la actividad y la demanda por varios trimestres, consumo privado a la baja, caída generalizada en precios de materias primas, elevada volatilidad de los mercados internacionales, condiciones financieras más restrictivas a nivel mundial que han reducido las perspectivas de crecimiento y aumentado el riesgo de una rescisión mundial durante el 2023. Así, se espera que el PIB para el 2023 fluctué entre - 1,5% y - 0,5 %, mientras que para el año 2024 se espera alcance entre un 2,25 % y 3,25 %.

En ese contexto, afirmó que entre los principios que debiesen guiar la reforma se encuentran los siguientes aspectos.

En relación a la adaptabilidad laboral, se trata de un elemento común de los procesos exitosos en reducción de jornada y consiste en una de las principales recomendaciones de Mesa técnica de Expertos de 2019, en donde se propone una jornada promedio de 40 horas semanales calculadas en un periodo mensual, con límites de jornada diaria y

máximo de días laborales semanales. Por ello, la adaptabilidad de jornada es clave para lograr un mejor ajuste de las horas trabajadas.

En relación al criterio de gradualidad, si bien consideran que el gobierno ha acertado en incluir la implementación gradual en un periodo de 5 años, se debe atender al contexto económico, las proyecciones económicas y la realidad financiera de las pymes nacionales, quienes deberán asumir un mayor costo durante un año de recesión.

Debido a lo anterior, propuso generar un periodo de implementación especial para Pymes, que inicie a principio del año 2024 y se prolongue por un periodo de 6 años, evitando de este modo que el mayor gasto producido por la ley se inicie en un año de alta complejidad económica.

En materia de flexibilidad, se requiere entregar mayor atención a la flexibilidad necesaria que requieren las jornadas excepcionales de ciertos rubros productivos y/o de servicios, en particular aquellos donde predomina la participación de Pymes. Por ello, resultaría indispensable atender con estudios los casos particulares de industrias que debido a su naturaleza requieren de jornadas especiales o periodos concentrados de producción, tal es el caso de sectores como el agrícola (con uso intensivo de mano de obra en determinadas temporadas), hotelero, gastronómico y otros, para evitar las consecuencias, negativas para las Pymes, derivadas de los mayores costos, la menor capacidad de adaptabilidad y las dificultades de acceder a financiamiento para modernización y especialización.

Al referirse a las propuestas principales del sector, se encuentra modificar el artículo primero transitorio, para retrasar la implementación a pymes en atención al complejo escenario económico que se espera para el año 2023, extendiendo el periodo de implementación para pymes a lo menos a 6 años, principiando su ejecución a inicios del 2024. Asimismo, se requiere un modelo de evaluación y seguimiento que permita medir resultados efectos e impactos y subsidios especializados que permitan a las pymes asumir los mayores costos del periodo de adaptación como consecuencia de la reducción de la jornada laboral.

Entre las consideraciones adicionales, se encuentra la implementación de planes piloto en empresas de diversos rubros y de diversos tamaños, especialmente Mipes, para analizar, comparar y verificar los efectos de esta medida en el contexto económico nacional, junto a la creación de subsidios especiales para las pymes que considere un diseño de aplicación sencilla, de monto fijo y de la mayor universal posible, evitando formulas técnicas complejas que desincentivan la postulación de las Pymes.

CONSULTAS

El Senador Saavedra consultó acerca del efecto del proyecto sobre las empresas durante su primer año de aplicación. Enseguida, aseveró que la iniciativa contempla un sistema de gradualidad que considera la situación económica global.

El Senador Galilea consultó acerca de las medidas específicas de flexibilidad laboral que se pueden implementar en el sector.

El Senador Cruz-Coke consultó en relación a la forma de funcionamiento del modelo de evaluación y seguimiento y los efectos que puede tener para el cumplimiento de indicadores en el sector.

El jefe de políticas públicas de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), señor Mauricio Águila, en relación a los efectos de la ley durante su primer año de vigencia, afirmó que no ha sido cuantificado, pero en la práctica pueden significar mayores costos si se suma a otras medidas en aplicación.

En cuanto a las medidas de flexibilidad, propuso considerar materias tales como una jornada mensual que permita distribuir las horas de trabajo según la realidad de cada industria.

Respecto del modelo de evaluación y seguimiento, indicó que se trata de un método de aplicación en países que evalúan cada sector productivo respecto de la flexibilidad y adaptabilidad laboral.

IRADE

La gerenta general del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señora Carolina Parada, la presidenta del Círculo de Personas del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señora Pamela Moraga, y el integrante de la mesa 40 horas del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señor Claudio Díaz, expusieron ante la Comisión.

Al referirse al proyecto de ley, la gerenta general del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señora Carolina Parada, afirmó que la iniciativa requiere considerar el rol clave que tienen las empresas en la vida de las personas y en la productividad del país, lo que requiere garantizar su implementación adecuada atendiendo a la diversidad de realidades productivas existentes en el territorio nacional. Para ello, los conceptos clave son gradualidad y flexibilidad.

En consecuencia, y en relación a la gradualidad, valoró las indicaciones presentadas al proyecto. Con todo, si bien se incluyó la jornada excepcional, sólo considera un tipo estándar de turno que utiliza

un grupo económico específico, como es el caso de la minería, pero que no aplica a la realidad de turnos de jornada excepcional que caracteriza a la industria productiva de la región del Biobío.

A continuación, la presidenta del Círculo de Personas del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señora Pamela Moraga, afirmó que considerando lo anterior, se debe ahondar en el concepto de flexibilidad, lo que requiere que la compensación que se propone para el sistema de turnos de “promedio 42 horas a la semana”, señalado por sector de la minería (4x4), se extienda a las otras jornadas excepcionales de los diversos sectores industriales del país, con la posibilidad de compensación en tiempo y/o remuneración. Asimismo, propuso que se permita un sistema mixto de jornada excepcional, que considere la estacionalidad donde el criterio de “40 horas de trabajo semanales se aplique al promedio anual.”

Entre otros aspectos a considerar, advirtió que el trabajo de la jornada excepcional es altamente especializado, por lo que un reemplazo implica una preparación de al menos un año, como en el caso de las enfermeras de UCI o los operadores de las salas de control. Además, una persona en jornada excepcional en la región del Biobío trabaja en promedio 42 horas a la semana y tiene adicionalmente a lo menos 6 días de descanso compensado (el promedio es de 8 días en la región), los que se suman a su feriado anual de 15 días hábiles.

Además, propuso considerar la compensación de todos los festivos que por turno le corresponda trabajar, lo que puede tener lugar en días de descanso o en dinero según sea el acuerdo flexible de las partes (el promedio es de 13 días al año).

En cuanto a los riesgos de la propuesta, sostuvo que, al no considerar las indicaciones sugeridas de flexibilidad, las industrias que trabajan en jornada excepcional de trabajo continuo podrían suponer diversos escenarios.

Asimismo, se debe considerar la continuidad operacional de las plantas productivas de proceso continuo que trabajan con sistemas de turnos que cubren 24/7, y el desincentivo a la inversión necesaria para el crecimiento y la generación de nuevos proyectos de proceso continuo sean estos servicios o plantas productivas. Además, se debe considerar el encarecimiento de los costos de mano de obra para poder generar un sistema de turnos rotativo con personal que cubra los puestos de trabajo 24/7 y la evaluación de las empresas de digitalizar procesos reduciendo puestos de trabajo.

Finalmente, el integrante de la mesa 40 horas del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señor Claudio

Díaz, en el caso de las jornadas excepcionales, propuso considerar que existen procesos productivos continuos que requieren labores durante 24 horas al día y 7 días a la semana. En ese caso, el promedio actualmente es de 42 horas semanales, con cuatro turnos que se van rotando. Con todo, al pasar a 40 horas, se requerirá un turno adicional, lo que exige agregar criterios de flexibilidad para aplicar dicho límite según las demandas de determinados períodos del año.

CONSULTAS

El Senador Saavedra consultó acerca del efecto del proyecto en materia de competitividad.

El Senador Galilea consultó acerca de la situación de aquellas empresas en que los trabajadores reciben sueldos variables en base al rendimiento.

La gerenta general del Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE), señora Carolina Parada, en relación a la productividad, afirmó que de no agregarse un sistema de flexibilidad se requerirá un quinto turno, con las respectivas complejidades que ello puede generar para las empresas en materia de costos.

Acerca de la situación de aquellas empresas en que los trabajadores reciben sueldos variables en base al rendimiento, explicó que existe preocupación, sobre todo en los sindicatos, a raíz de los efectos que puede generar la normativa propuesta.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, a partir de las observaciones recibidas por la Comisión, informó que se encuentra en análisis la presentación de reformas a la normativa sobre capacitación laboral, principalmente en beneficio de pequeñas y micro empresas.

Enseguida, afirmó que las materias de sectores específicos deben ser abordadas mediante jornadas especiales o excepcionales.

Enseguida, el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, afirmó que las indicaciones del Ejecutivo, relativas a las jornadas excepcionales con 42 horas promedio, tienen un alcance general, es decir, no sólo aplicables a la minería, en cuyo caso se requiere considerar un mecanismo de compensación.

**ACTIVIDAD TELEMÁTICA EFECTUADA EL DÍA
3 DE OCTUBRE DE 2022**

ASOCIACIÓN DE MARCAS DEL RETAIL

El vicepresidente de la Asociación de Marcas del Retail, señor Cristián Saieh y el director, señor Esteban Halcartegaray, expusieron ante la Comisión.

El director, señor Esteban Halcartegaray, explicó que la entidad representa a empresas de diferentes tamaños que desarrollan comercio minorista, principalmente a través de tiendas con una fuerte presencia en centros comerciales a lo largo del país, las que generan redes de colaboración que movilizan iniciativas, beneficios y buenas prácticas para un mejor crecimiento y desarrollo futuro de las marcas del retail en el marco del comercio justo y la libre competencia.

Afirmó que la organización apela a establecer mejores condiciones horarias para los trabajadores, en sintonía con la necesidad de reducir la jornada laboral.

Durante el debate del proyecto, propusieron establecer un horario de cierre a las 20 horas, lo que, sin embargo, se verá complejizado por las condiciones que establecen los centros comerciales. Por ello, afirmó que existe una verdadera camisa de fuerza, pues son ellos quienes definen las condiciones de funcionamiento y de qué manera se establece una jornada horaria para cualquier marca que opere en estos recintos, de modo que ninguna modificación legal tendrá sentido en la práctica si no existe consenso y flexibilidad en nuestro sector.

En relación al proyecto en estudio, afirmó que para la asociación gremial el primer paso para implementar una medida de este tipo radica en un cambio cultural, que permita que sea asumido con la debida responsabilidad por todo trabajador y trabajadora, para que las labores y cumplimiento de los objetivos que estipula el empleador se realicen en un menor periodo. Trabajar menos horas debe convertirse en un incentivo para trabajar mejor, con una mayor productividad y como consecuencia de ello, alcanzar una mejor calidad de vida.

Por ello, una reducción de la jornada laboral no debería asociarse a una menor productividad ni a una reducción de los salarios, porque atentaría en contra de más bienestar personal por incentivos perversos como la búsqueda de un segundo empleo de carácter informal.

Además, los centros comerciales tienen el control de los horarios, pues en la actualidad las marcas que operan en los centros comerciales están sujetas a las definiciones horarias de los centros comerciales. Afirmó que tales prácticas han sido puestas en conocimiento de los órganos encargados de cautelar la libre competencia.

Dado lo anterior, el ajustar los turnos a una jornada de 40 horas semanales, manteniéndose el horario de funcionamiento que imponen los malls (en su mayoría de 10 a 21 horas), pondría en riesgo la viabilidad financiera de un sector importante del retail.

Incluso, es posible que los locatarios se vean en la necesidad de traspasar a los consumidores el costo de sumar nuevos turnos laborales para cumplir con la nueva normativa y el horario dispuesto por los operadores de los centros comerciales.

Por su parte, las marcas del *retail* se ha pronunciado en favor de que el horario de los centros comerciales se extienda entre las 11 y 20 horas, de modo de compatibilizar el sano desarrollo de la actividad comercial y permitir una mejor calidad de vida y descanso de sus trabajadores.

En cuanto al fomento de la flexibilidad, afirmó que es de gran ayuda, pues actualmente, la ley no permite que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones más de dos domingos al mes. Sin embargo, gremios como el gastronómico, que ya han sido severamente golpeados por la pandemia, tienen una masa laboral que, además de recibir su remuneración, obtiene sus ingresos a partir de propinas.

Es por eso que una alternativa importante para favorecer a ese sector es permitir que, si los trabajadores desean, voluntariamente, poder desempeñarse, por ejemplo, como garzón en un restaurante, por más días durante los fines de semana, éste tenga la posibilidad de hacerlo.

CTMIN

El vocero de la coordinadora de trabajadores de la minería, señor Iván Mlynarz, expuso ante la Comisión respecto a la regulación de las jornadas extraordinarias.

Explicó que la entidad coordina a diversas organizaciones sindicales mineras, correspondientes a la Federación Minera de Chile (FMC), confederación Minera de Chile (CONFEMIN), Confederación Trabajadores del Cobre (CTC), Federación Supervisores Codelco (FESUC), Federación Supervisores Antofagasta Minerals (FESAM) y Federación Supervisores Minería Privada (FESUMIN), representa a la casi totalidad de los trabajadores de la minería del país.

En el caso del sector minero, se trata de labores que se realizan alejados de los centros urbanos y requieren largos traslados, lo que hace complejo compatibilizar el tiempo de libre disposición en relación a las jornadas ordinarias, pues generalmente operan jornadas extraordinarias

Para el cálculo de dichas jornadas, se debe considerar que en una jornada se trabajan 12 horas por 7 días, es decir, 84 horas en una semana, con una semana de descanso a la semana siguiente, de modo que la jornada equivale a 42 horas a la semana.

En ese contexto, surge la necesidad de permitir a trabajadores de distintos sectores económicos, que se desempeñan bajo jornadas excepcionales, obtener los beneficios de la reducción de jornada una vez implementada, y que dichos beneficios impliquen otorgar tiempo de libre disposición con un impacto positivo efectivo en las y los trabajadores. Además, se debe mantener la continuidad operacional del negocio y resolver tales asuntos en la ley, para no depender de interpretaciones o criterios posteriores.

En razón de ello, propuso que las y los trabajadores adscritos al sistema de jornadas excepcionales podrán exceder el límite semanal máximo de la jornada ordinaria, en cuyo caso el exceso de horas trabajadas que conllevan las jornadas excepcionales por sobre la jornada máxima semanal vigente se compensarán con días adicionales de feriado, los que se tratarán como los señalados en el artículo 68 del Código del Trabajo, esto es, como feriados progresivos, de modo que dicho instrumento opere como mecanismos de compensación.

Tal mecanismo de compensación debería ser aprobado por la Dirección del Trabajo al momento de revisar la solicitud o renovación de jornada excepcional para el ingreso escalonado, lo que se aplicará cuando corresponda la renovación de jornada excepcional, en relación a la jornada máxima semanal vigente en dicho momento.

CONSEJO MINERO

El presidente del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, valoró el objetivo de mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas, pues la búsqueda de tales propósitos, resguardando a la vez la productividad, requiere un criterio de realidad que atienda las diferencias entre los distintos sectores económicos y las funciones de sus trabajadores.

Acerca de la jornada 1x1, principalmente 7x7, que aplica al 85% del trabajo en minería, que implica 42 horas semanales, 12 horas diarias, con colación dentro de la jornada, lo que garantiza la continuidad operacional, sin perjuicio de otras jornadas excepcionales de 43 horas semanales / 10,75 horas diarias, colación dentro de la jornada. En

menor grado, también existen jornadas ordinarias, de 42,5 horas semanales / 8,5 horas diarias y colación fuera de la jornada.

Entre las características de las jornadas 7X7, se encuentra que, por interpretación administrativa fundada en una orden de servicio, la Dirección del Trabajo incluye la colación y descanso en las jornadas mayores a 10 horas, por lo que se calcula que la jornada 7x7 considera 42 horas semanales, con 38,5 horas efectivas de trabajo.

Los feriados legales implican que se puede disponer de hasta 5 semanas de descanso continuo (feriados legales + períodos de descanso), además de descansos compensatorios por los días festivos que inciden en el turno de trabajo, con condiciones negociadas con sindicatos altamente representativos y autorizadas por la Dirección del Trabajo. Los turnos excepcionales actuales permiten acotar los traslados, beneficiando la calidad de vida y la seguridad, y las personas que se desempeñan en la minería reciben compensaciones y beneficios asociados a un sistema de trabajo continuo.

En cuanto a la jornada laboral de otros países mineros, aquellos que contemplan una jornada semanal máxima de 40 horas o menos consideran jornadas de duración mayor para la minería en atención a la ubicación de las faenas y/o a la necesaria continuidad operacional del proceso productivo.

En relación al proyecto de ley, afirmó que la entidad que representa, en el año 2019 sostuvo que la minería demuestra que es posible tener turnos equivalentes a jornadas de entre 40 y 45 horas semanales, acordados entre empleadores y trabajadores, con resultado de un trabajo seguro y bien remunerado. Con todo, reducir más de 10% el tiempo de trabajo es un fuerte impacto en cualquier actividad y resulta muy difícil que un eventual incremento de productividad pueda compensarlo dentro de un plazo razonable.

El impacto de la reducción de jornada a 40 horas en minería se estimaba fundamentalmente en una baja en producción y mayores costos, pues para cada trabajador implica 35 minutos menos de trabajo diario, y este potencial impacto debe analizarse en conjunto con la suma de efectos de otras iniciativas legales en materia laboral, los que inciden directamente en la competitividad de la industria minera chilena.

En el caso de las indicaciones presentadas al proyecto, afirmó que, en lo relativo a la implementación gradual de la reducción de jornada, facilita la adecuada adaptación de las formas de trabajo. La indicación establece una regla especial para las jornadas excepcionales, las que podrán exceder de 40 horas promedio a la semana, con un límite y una compensación: la suma del tiempo adicional no podrá sobrepasar 9 días en un período anual, y se compensará con días de

descanso en el año, lo que permite mantener la necesaria continuidad operacional.

Además, se evitan impactos en la producción que tendría una reducción estricta de jornada a 40 horas semanales. Asimismo, las personas que se desempeñan bajo jornada excepcional se ven beneficiadas con la iniciativa, contando con días de descanso adicionales al feriado legal, en cuyo caso el reglamento que determine los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales es fundamental para la aplicación práctica.

Sin embargo, señaló que la indicación puede perfeccionarse estableciendo la posibilidad para que quienes se desempeñan bajo jornada excepcional puedan elegir entre contar con más días de descanso efectivo al año, como establece la indicación, o recibir una compensación monetaria equivalente. Esta posibilidad se planteó en una propuesta de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMin) y el Consejo Minero, presentada conjuntamente ante el Consejo Superior Laboral, para las jornadas excepcionales de todos los sectores económicos. Tal propuesta se basaba en tres nociones: reducción de la jornada semanal máxima, necesidad de la continuidad operacional y más tiempo en faena no es necesariamente descanso de calidad.

La propuesta coincide con la indicación en mantener jornadas excepcionales con una duración promedio semanal superior al máximo legal vigente para jornada ordinaria, estableciendo en compensación días adicionales de feriado.

Sin embargo, la propuesta se diferencia de la indicación en cuanto a que los días adicionales de descanso tendrían el tratamiento de feriados compensables, pudiendo cada trabajador elegir si usar efectivamente esos días adicionales de descanso o compensarlos.

En consecuencia, la propuesta implica mayores costos laborales, pero permite superar complejidades operacionales y logísticas, y es valorada por todos los actores del sector.

En materia de jornada ordinaria, y para los casos en que se trabaje sin fiscalización superior inmediata, la indicación asocia la exclusión de la limitación de jornada a la posibilidad o no de controlar horario. Sin embargo, el hecho determinante debiera ser la naturaleza de las funciones.

Dado el alcance de la tecnología actual, siempre sería posible controlar asistencia y horas de trabajo, por lo que, en la práctica, trabajadores sin fiscalización superior inmediata siempre estarían sujetos a jornada.

El control de jornada hace sentido en los casos en que el cumplimiento de una función requiere cumplir con un horario, no cuando el foco es el cumplimiento de metas u objetivos.

El abuso en el uso de la exclusión de jornada requiere ser abordado desde la fiscalización y sanción, más que restringiendo significativamente su aplicación a casos fundados, como, por ejemplo: supervisores, trabajo remoto, trabajo en terreno.

La indicación implica una mayor rigidez, lo que es contrario a un aspecto crecientemente valorado tanto por la empresa como por los trabajadores: la posibilidad de contar con autonomía para organizar sus funciones en base a los resultados requeridos.

A modo de resumen, afirmó que es necesario mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas, pues se trata de objetivos compartidos por la minería, para cuya obtención se requiere aplicar un criterio de realidad. El trabajo en minería tiene algunas particularidades relevantes, pues más del 85% de las personas que trabajan en minería están con jornadas excepcionales 1x1 (especialmente 7x7), las que son fundamentales para la continuidad operacional. Las actuales jornadas 7x7 consideran jornadas semanales promedio de 42 horas, incluyendo la colación (38,5 horas semanales de trabajo efectivo).

Por ello, las indicaciones del Ejecutivo representan un avance en relación al proyecto original, particularmente en relación a jornadas excepcionales y la gradualidad de implementación de la reducción de jornadas. Sin embargo, en materia de jornadas excepcionales, se requiere ofrecer a las personas la posibilidad de optar por la alternativa de su preferencia (días adicionales de descanso o compensación monetaria equivalente), y en materia de jornada ordinaria, es esperable que se atienda a la naturaleza de las funciones para la definición de una posible exclusión o no de la limitación de jornada.

CONSULTAS

El Senador Galilea consultó acerca del alcance de la normativa propuesta a los trabajadores subcontractados.

El presidente del Consejo Minero, señor Joaquín Villarino, aseguró que, en general en el caso de los trabajadores subcontractados rige la jornada con 42 horas como máximo.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor David Acuña, presentó ante la Comisión las observaciones de la organización.

Inició su presentación señalando que el mundo del trabajo enfrenta profundos cambios en los modos de producción que, junto con una ingente incorporación de la tecnología, aumenta los índices de intensidad laboral, lo que sumado a los bajos salarios impacta en la subjetividad de los y las trabajadoras sobre el trabajo, estableciendo una baja valoración sobre el trabajo. El contexto además consiste en que la ciudadanía valora la idea mejorar su calidad de vida a través de la reducción de la jornada laboral, y no existe una posición maximalista en la cantidad de horas que será rebajada.

En relación a la jornada laboral que debería tener Chile, en el mundo existen básicamente tres tipos de jornada laboral: una jornada de 36 horas, una de 40 horas y otra de 45 horas, lo que requiere considerar la etapa de desarrollo en que se encuentra Chile.

Para aplicar una jornada de 40 horas, se requiere considerar que la rebaja de la jornada laboral no debe considerar una rebaja en las remuneraciones, ni contar con flexibilidad laboral, y debe contar con la organización sindical como actor principal y con una gradualidad vinculada al impacto positivo en la calidad de vida de las personas.

Añadió que la legislación actual en Chile es muy flexible. En ese contexto, surge el rol fundamental de las organizaciones sindicales y la responsabilidad de las contrapartes (sindicatos y empleadores), pues se está en un proceso donde la organización de la producción y del trabajo están en permanente cambio, de modo que la forma de abordar esas nuevas condiciones es mediante el diálogo y negociación entre el sindicato y el empleador.

Al referirse al proyecto, afirmó que, en relación al inciso segundo del artículo 22, la norma propuesta señala que solamente quedan excluidos de la limitación los que trabajen sin fiscalización inmediata en tanto no resulte posible para él o la empleadora dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo conforme a las alternativas que da el artículo 33, que señala libro de asistencia, reloj control o sistema electrónico de registro, el cual deberá ser especificado en un reglamento que deberá dictar la Dirección del Trabajo, y que como ha señalado este organismo siempre deberá respetar la dignidad y derechos fundamentales de los trabajadores. Por tanto, valoró la modernización en la materia, ya que esta norma en la actualidad es un abuso, con extensas jornadas, sin resguardo al descanso ni el pago por las horas de trabajo extraordinario.

En materia de adaptabilidad y flexibilidad laboral, las indicaciones no incorporan distribución de la jornada en periodos mensuales, bimensuales, semestrales o bolsas de horas, lo que resulta valorable.

Con todo, se requiere considerar que el objetivo del proyecto es el descanso de los trabajadores, que no existe capacidad negociadora individual de los trabajadores y se debe fortalecer la capacidad negociadora sindical, junto a las mejoras en remuneraciones y una mayor fiscalización.

Finalmente, en materia de gradualidad de implementación de la normativa, afirmó que se trata de una demanda que surgió en 2017, de modo que no puede haber más dilación en su tramitación ni pueden existir trabajadores con distintos regímenes de jornada.

**ABOGADO Y EX DIRECTOR DEL TRABAJO,
SEÑOR MARCELO ALBORNOZ SERRANO**

El abogado y ex director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz, expuso ante la Comisión, particularmente en materia de adaptabilidad de la jornada (duración y distribución), sistemas excepcionales, jornada parcial, nuevas restricciones legales, gradualidad en las pequeñas empresas y nuevas funciones para la Dirección del Trabajo.

Afirmó que se debe tener presente que en los países que han reducido la jornada de trabajo en la práctica no se han reducido las horas de trabajo, lo que se vincula con los niveles de productividad de la economía y de los trabajadores.

En materia de adaptabilidad laboral, manifestó que en Chile impera un sistema rígido de distribución de jornada, sin perjuicio de un sistema de adaptabilidad. Por ello, mantener un esquema de distribución diario y semanal sería problemático, lo que requiere considerar el caso de Holanda, que permite que el tiempo de trabajo se promedie en 16 semanas, Dinamarca en 4 meses, Alemania de 6 meses o 24 semanas y Francia, en que ley permite que empresa y sindicato anualicen la jornada de común acuerdo.

Respecto de las jornadas excepcionales, indicó que se debe garantizar que los sindicatos puedan acordar con el empleador un sistema excepcional. Tales sistemas configuran un mecanismo de escape a la rigidez de la legislación, lo que requiere reconocer a los sindicatos un poder real para negociar la jornada. Sin embargo, afirmó que se requiere garantizar que todos los trabajadores puedan negociar la aplicación de jornadas extraordinarias.

En materia de jornada parcial propuso mantener la jornada en 30 horas, mantener combinaciones de turnos *full time* y *part time*, especialmente en el comercio y los servicios, lo que facilita la adaptabilidad con turnos de apoyo, especialmente los fines de semana y período de altas ventas.

Acerca de nuevas restricciones legales, propuso que no resulta adecuado suprimir la exclusión horaria en el tele trabajo, se debe contemplar un sistema de gradualidad para pequeñas empresas, incluso en un plazo cercano a los ocho años.

Finalmente, afirmó que, respecto de la facultad de autorizar sistemas electrónicos por parte de la Dirección del Trabajo, se trata una materia en que el organismo carece de conocimientos específicos.

SESIÓN CELEBRADA EL 5 DE OCTUBRE DE 2022

La Comisión de Trabajo y Previsión Social recibió en audiencia a representantes de entidades empresariales y de una fundación dedicada a mejorar la inserción laboral de las mujeres.

SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL (SOFOFA)

Los representantes de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), señor Rodrigo Mujica y Camila Valenzuela, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, el señor Rodrigo Mujica afirmó que la capacidad de adaptación de las personas, empresas y países resulta fundamental para poder aprovechar todos los desafíos y oportunidades que plantean los cambios en la regulación.

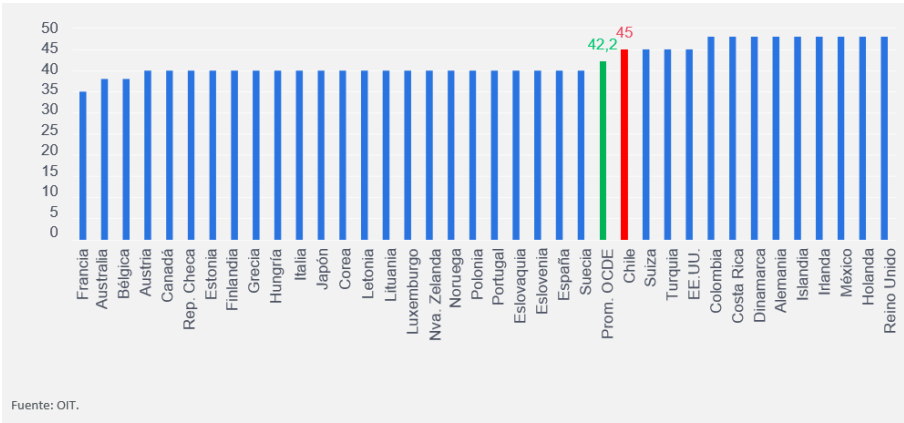
Explicó que en la entidad hay una gran heterogeneidad laboral, pues el 65% de las empresas cuenta con trabajadores con sistemas de jornada por turnos, excepcionales, bisemanales o cualquier otro sistema especial. De ellas el 46% tiene a más de la mitad de sus trabajadores con alguna de las modalidades de contrato anteriores y existe un porcentaje de trabajadores con sistemas de jornada por turnos, excepcionales, bisemanales o cualquier otro sistema especial, y 1 de cada 4 empresas (22,5%) cuenta con trabajadores contratados para prestar servicios por obras o faenas. De ellas un 11% de las empresas cuenta con trabajadores contratados para prestar servicios por obras o faenas.

Enseguida, afirmó que la entidad comparte la aspiración de mejorar la calidad de vida mediante la reducción de jornada

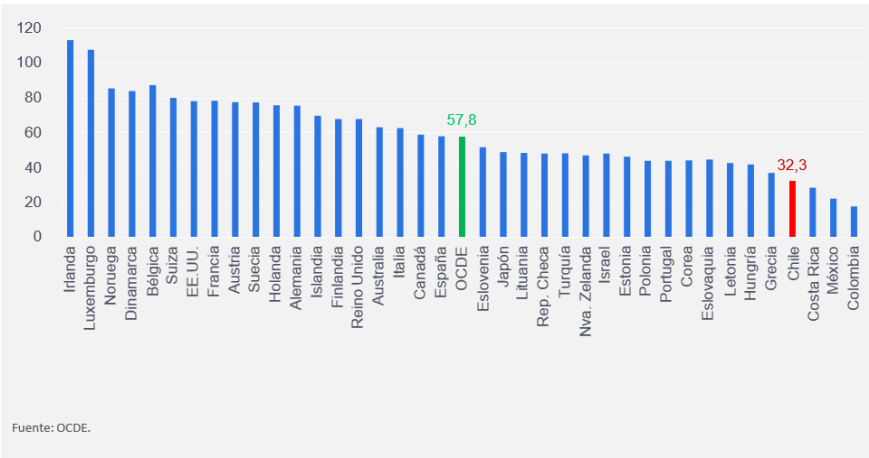
que permita un mejor balance entre la vida laboral y la vida privada, pero es indispensable que vaya de la mano de mayor productividad.

En cuanto a las jornadas laborales y los índices laborales y de productividad en los países OCDE expuso los siguientes gráficos:

(último dato disponible al año 2020)

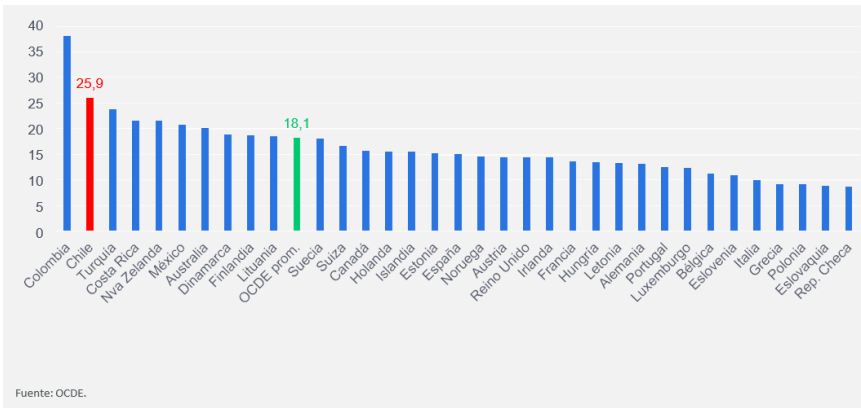


Productividad del trabajo países OCDE

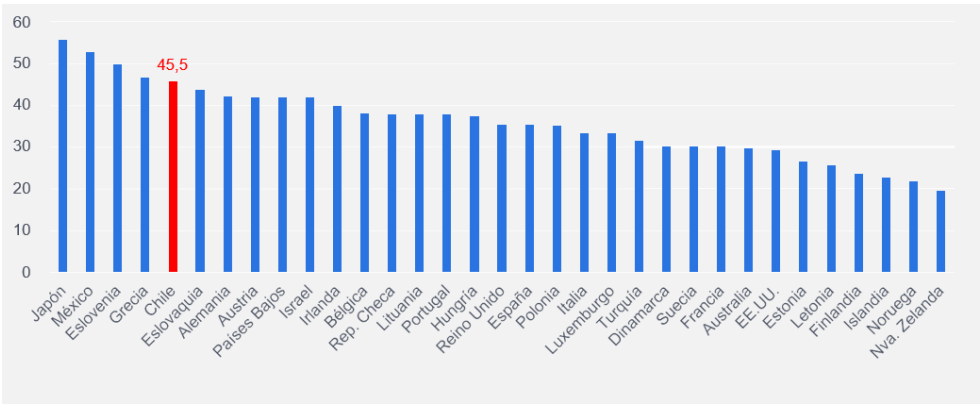


Rotación del mercado laboral chileno

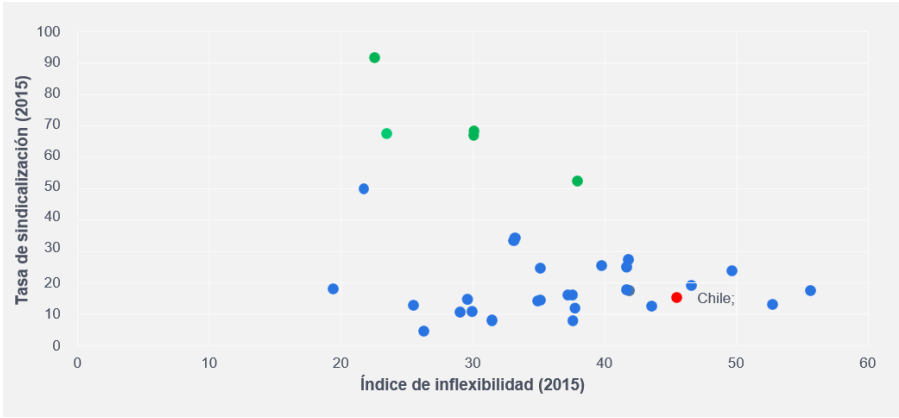
Empleos con duración menor a un año, países OCDE 2020
(porcentaje sobre el total de empleos)



Inflexibilidad de la gestión del tiempo países OCDE
Índice de inflexibilidad de las horas del trabajo en países OCDE, 2015 (% de trabajadores con inflexibilidad en la jornada de trabajo)



Inflexibilidad de la gestión del tiempo y tasa de sindicalización y correlación entre tasa sindicalización e índice de inflexibilidad de la gestión de la jornada laboral



Por ello, afirmó que la evidencia da cuenta de la necesidad de incluir la adaptabilidad en las jornadas, lo que permite

aumentar la productividad, la calidad del trabajo, la calidad de vida y satisfacción de los trabajadores, disminuyendo impactos negativos de disminuciones de jornada sobre productividad. Una rebaja de la jornada gradual y con medidas de adaptabilidad permite combinar de mejor forma los objetivos de avanzar hacia una reducción efectiva de jornada y evitar impactos en empleo. Además, las medidas de adaptabilidad laboral permiten incrementar la productividad laboral, tales como el teletrabajo, horarios flexibles de inicio y término de la jornada y esquemas de trabajo comprimido como la jornada 4x3. Asimismo, los esquemas de adaptabilidad motivaron al 90% de los trabajadores a ser más productivos, siendo el efecto incluso superior al de mejorar las remuneraciones.

Por otra parte, señaló que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce y destaca la importancia de incorporar una jornada flexible, para beneficiar a empleadores y trabajadores, pues los trabajadores aprecian la flexibilidad para manejar sus horas de trabajo diarias y semanales, y consideran que es un aspecto importante para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Por ello, exhorta a que se busque una autonomía del tiempo de trabajo y establece que los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo, ya que esto mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial.

En cuanto a los comentarios al proyecto, la representante de la entidad, señora Camila Valenzuela, explicó que en general, y aunque se valora la incorporación de algunos elementos como la gradualidad, el proyecto no avanza lo suficiente en materia de adaptabilidad, y en algunos casos retrocede, de modo que se pierde una oportunidad para que trabajadores y empleadores avancen en una mayor conciliación de la vida personal y el trabajo, de la mano de mayor productividad.

En particular, afirmó que se elimina sin mayor argumentación lo aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados sobre permitir promediar la jornada semanal en periodos bimensuales o trimestrales para los casos de sistema por turnos, jornadas especiales y excepcionales, contratos especiales, y en cualquier sistema especial de distribución o duración de jornada.

Además, se da la posibilidad a madres, padres y cuidadores de pactar una banda de dos horas para el horario de ingreso, pudiendo adelantarlo o atrasarlo en una hora. El empleador podrá extender este derecho a otros trabajadores, lo que es valorable, pero resulta insuficiente en materia de adaptabilidad de jornada y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Esto implica un derecho unilateral del trabajador, a la que el empleador puede oponerse por motivos fundados. Más que lo anterior, debiese permitirse con alcance general que empleador y

trabajador pacten, mediante un acuerdo voluntario, bandas horarias para el cumplimiento de la jornada.

Asimismo, se produce un cambio importante respecto de las jornadas excepcionales del artículo 38, que consiste en la compensación de lo trabajado por sobre las 40 horas semanales por hasta 9 días de descanso al año. Así, los 9 días de compensación resultan insuficientes para cubrir las 42 horas semanales promedio, las que conforman la mayoría de las jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo para operaciones que requieren un funcionamiento continuo, por lo que se propone su aumento, y se debiese contemplar la posibilidad de que trabajador y empleador acuerden compensar dichos días en dinero, tal como lo permiten las jornadas excepcionales autorizadas actualmente por la Dirección del Trabajo respecto de los 6 días de descanso adicionales.

En cuanto a la reducción de la media jornada, de 30 a 27 horas, restringe la forma en que dichas horas pueden distribuirse, incorporando aún más rigidez y encareciendo el trabajo parte-time. Asimismo, afirmó que restringir la aplicación de las causales en virtud de las cuales los trabajadores no están sujetos a jornada introduce limitaciones adicionales, en sentido contrario a medidas de adaptabilidad.

Por otra parte, algunos derechos sólo se pueden ejercer a través de las organizaciones sindicales a las cuales esté afiliado el trabajador, no pudiendo ejercerse de manera individual, como es el caso del pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, lo que dificulta su ejercicio. Por ello, sostuvo que tales derechos debiesen poder ejercerse de forma individual, y no existe justificación para que se remuneren como horas extraordinarias, ya que se compensa con feriado.

Luego, valoró la introducción de gradualidad en la implementación de la reducción de la jornada, lo que permite a las empresas adaptarse y reduce los efectos negativos sobre el empleo, los salarios y la productividad.

A modo de conclusión, sostuvo que es importante avanzar hacia jornadas laborales más reducidas con el objetivo de conciliar o hacerla más adaptable a las necesidades, preferencias y proyectos de vida de las personas, permitiendo a los trabajadores mayor tiempo para su vida personal y familiar, pero al mismo tiempo que permitan avanzar hacia mayores niveles de productividad.

Para que la reducción de jornada no genere impactos negativos en empleos, salarios y productividad afirmó que es fundamental que vaya de la mano de la gradualidad en su implementación,

consideración de la heterogeneidad de las empresas, de tipos de trabajo y trabajadores y crecientes grados de adaptabilidad.

Sin embargo, comentó que el proyecto de ley no avanza lo suficiente en materia de adaptabilidad, lo que podría profundizar la caída o el estancamiento de la productividad observada en Chile, por lo que debería considerar la posibilidad de que trabajador y empleador puedan pactar cómo distribuir la jornada ordinaria de 40 horas semanales con mayor flexibilidad. Al efecto, propuso contemplar herramientas tales como la distribución de jornada mensual de 180 horas, trimestral, semestral o anual, la aplicación de pactos individuales con el empleador para acordar una jornada de 4x3, ampliar la posibilidad de pactar bandas horarias y un sistema de bolsas de horas extras, con límite mensual, semestral o anual.

CONSULTAS

El Senador Galilea consultó acerca del efecto de ampliar las bandas horarias para el ingreso y salida de los trabajadores y el impacto de la rebaja aplicable a la jornada parcial.

La representante de la entidad, señora Camila Valenzuela, afirmó que la ampliación de las bandas horarias debe regir con un alcance general a los trabajadores, es decir, no únicamente por causales específicas.

Sobre el impacto de la reducción de jornada parcial, afirmó que se generarían jornadas muy breves, atendidas las reglas vigentes sobre distribución semanal de la jornada, afectando las remuneraciones de los trabajadores.

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO

El presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo, señor Ricardo Mewes, expuso ante la Comisión.

Al iniciar su exposición, y en relación al escenario económico, afirmó que, según el IPOM de junio de 2022, “la inflación en Chile ha seguido escalando, alcanzado su máximo nivel de las últimas décadas”. Según el índice de ventas del comercio minorista de la región metropolitana de agosto de 2022, hubo una baja de 22,8% real anual, cerrando así los 8 meses que va corrido del año con un incremento de sólo 1,3%. Por su parte, el trimestre móvil junio-agosto de 2022 marca una baja de 13%, acentuándose la caída respecto del trimestre anterior y dando cuenta de una tendencia negativa desde mediados del año pasado, y según da cuenta la Encuesta de Empleo que publicó el INE en julio de 2021 se crearon 126 mil plazas laborales y en julio de 2022 sólo 22.134, lo que representa una disminución de más del 80%.

En ese contexto, advirtió que las recomendaciones internacionales y diálogo social en el debate requieren considerar que la Recomendación N° 116 de la OIT sobre la reducción de la duración del trabajo del año 1962 ya establecía el principio de la reducción progresiva de la jornada, esto es, a través de etapas espaciadas en el tiempo o haciendo aplicable la reducción de manera diferenciada según rama o sector de la economía.

La recomendación señala que siempre se deben tener en consideración las circunstancias nacionales al momento de implementar rebajas en los límites de jornadas de trabajo, buscando que se genere el menor impacto posible en la productividad, en la capacidad de competir, buscando que no se produzca presión inflacionaria, entre otros factores.

Las conclusiones a que se arribó en la Comisión sobre el Futuro del Trabajo de OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2019, indican que, en el contexto actual, estas medidas requieren ir acompañadas de mayor flexibilidad y adaptabilidad

En materia de diálogo social, el 7 de julio del año 2022 se realizó el “Conversatorio sobre reducción de jornada a 40 horas”, donde el gremio expuso las principales consideraciones y reflexiones en relación al proyecto, así como medidas concretas para considerar el tema, y que contó, entre otros, con la participación del Subsecretario del Trabajo Giorgio Boccardo y el Diputado Alberto Undurraga. En dicha instancia, se enfatizó la necesidad de generar instancias de diálogo social para la implementación de estas y otras medidas en el mundo del trabajo.

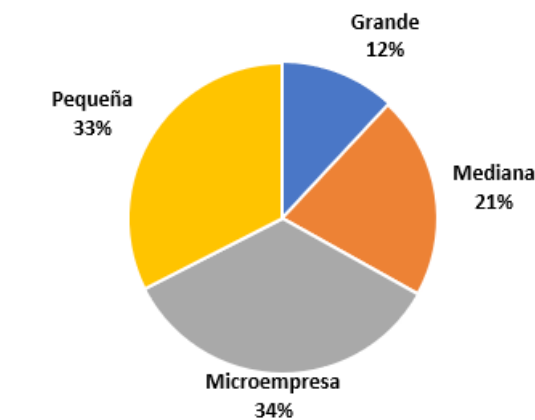
Del mismo modo, el 12 de julio de 2022 la CNC participó en las mesas de trabajo sobre el proyecto de ley de 40 horas, junto a la Subsecretaría del Trabajo, y donde se reiteraron las propuestas presentadas en el conversatorio, así como la consideración del diálogo social y las medidas de adaptabilidad necesarias para las empresas.

Estas propuestas y consideraciones fueron recibidas por la autoridad, incentivando igualmente el diálogo social, lo que se ha visto reflejado en las indicaciones ingresadas al proyecto durante el mes de agosto, lo que resulta ser positivo.

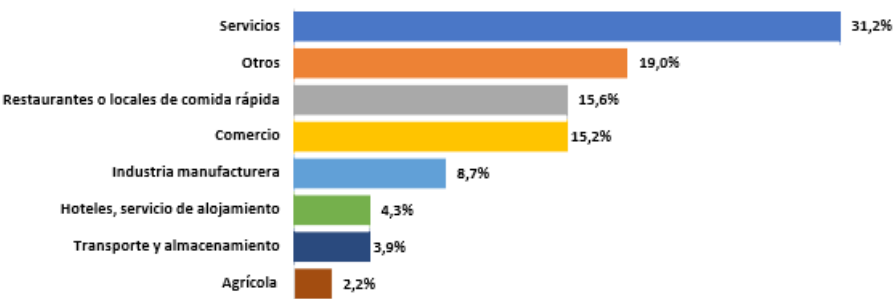
En ese marco, explicó que la entidad desarrolló una encuesta sobre el proyecto, para conocer el impacto y preparación por el proyecto de ley que busca reducir la jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales. Respondieron 462 empresas, donde un 12% son grandes (más de 200 empleados) empresas, 21% Medianas (de 50 a 149), 33% Pequeñas (entre 10 y 49 empleados) y un 34% Microempresas (de menos de 10 empleados), las que representan diversas actividades económicas, tales

como Servicios con un 31,2%, Restaurantes y Comida Rápida un 15,6%, Comercio un 15%, Industria un 8,7%, y otros. En total, las empresas encuestadas representan a 87.500 trabajadores.

Tamaño de las empresas que responden la encuesta



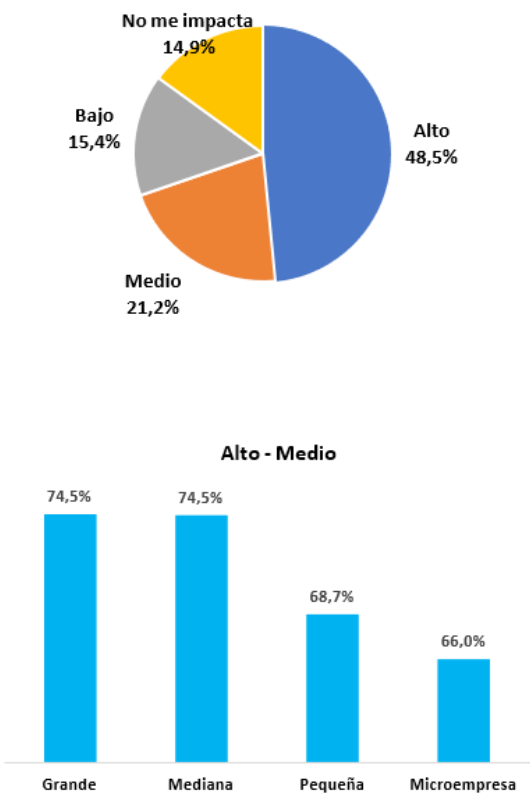
Rubro de las empresas que responden la encuesta



Atendida dicha información, acerca del impacto de la reducción de jornada en las empresas, afirmó que un 48,5% de los encuestados considera que una jornada de 40 horas semanal tendría un alto impacto en su empresa o negocio y un 21,2% ve un impacto medio.

Por sector, los restaurantes o locales de comida rápida están dentro de los que opinan que las 40 horas semanales tendrán un mayor impacto, donde un 86,1% ve un impacto alto o medio para su empresa, y un 68% menciona que es alto. Le sigue el sector del transporte e industria manufacturera con 77,8% y 77,5%, respectivamente; y luego comercio, donde un 74,3% ve un impacto alto-medio. En el otro extremo destaca servicios, donde prácticamente la mitad de los encuestados de este sector ve un impacto alto-medio.

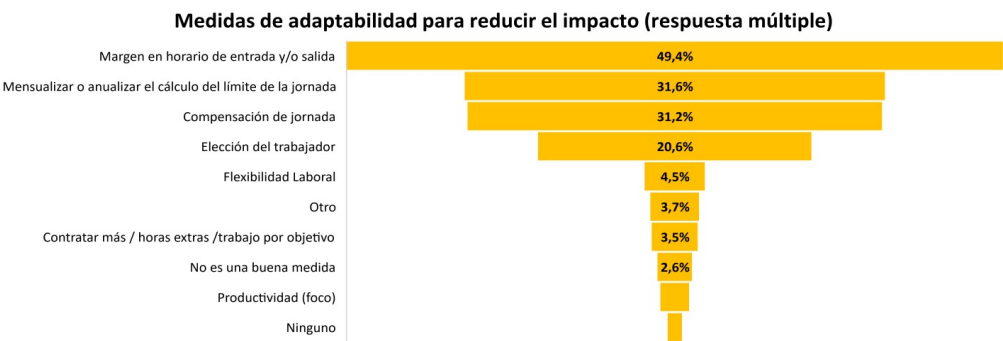
Impacto en las empresa las 40 horas
semanales



Fuente: Departamento Estudios CNC



Lo anterior requiere adoptar medidas de adaptabilidad. Al efecto, el 49,4% elige la opción de contar con márgenes en horarios de entrada y/o salida, un 31,6% menciona mensualizar o anualizar el cálculo del límite de la jornada y un 31,3% menciona la compensación de jornada.



Enseguida, en relación a las consideraciones al proyecto, entre sus aspectos positivos se encuentra la inclusión del sector turismo en la interrupción de la jornada diaria, para aquellos trabajadores que atienden directamente al público y/o aquellos que sean de difícil reemplazo, ya que responde a una necesidad del sector y de la realidad de la prestación de los servicios (artículo 34 bis).

Asimismo, se contempla la posibilidad de que, en caso de pacto anual por los exceptuados del descanso semanal, las partes puedan acordar, alternativamente, que una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva (artículo 38), y la posibilidad de solicitar a la Dirección del Trabajo una autorización para un sistema excepcional de jornada, cuyo promedio máximo de horas semanales, en el ciclo respectivo, superen los límites establecidos en el artículo 22, sin que sobrepase los nueve días en período anual, y la compensación del descanso (artículo 38).

Además, valoró la aplicación gradual de la medida, respondiendo a ciertos casos concretos y permitiendo a las empresas tener margen de adaptación.

Entre los aspectos a mejorar y medidas a incorporar, propuso privilegiar el diálogo, pues, por ejemplo, resulta preocupante la norma del artículo 28 bis que prevé la imposición de manera unilateral del derecho al inicio adaptable de la jornada de trabajo, consistente en una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, en caso de tener el cuidado de niños, niñas o adolescentes menores de 12 años. Por ello, sostuvo que es importante que la norma que plantea estos horarios escalonados en vez de ser una imposición sea resultado de un pacto.

Acerca del sistema de promedio de horas, propuso retomar la norma del art. 28 que aprobó la Cámara de Diputadas y Diputados, que permite que las partes puedan acordar que la jornada laboral ordinaria se promedie en períodos bimensuales o trimestrales.

Asimismo, sugirió incentivar el uso de la jornada parcial, pues la reducción de la jornada parcial a 27 horas, aunque da certeza a las partes, no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.

Luego, manifestó que resulta preocupante la rigidización de las hipótesis de exclusión de jornada, pues resultaría inadecuado en el contexto actual considerando que resulta relevante no generar incentivos a la informalidad laboral.

En el caso de los establecimientos con escaso movimiento de público, afirmó que deja fuera a hoteles, restaurantes y clubes de lugares alejados, sectores rurales y localidades donde lo normal es que exista un movimiento notoriamente escaso de público a ciertas horas del día.

Por otra parte, indicó que dado el casi nulo uso de los pactos de adaptabilidad introducidos en la reforma laboral de 2016, que exigen al menos un 30% de sindicalización para poder pactarse, y resulta sorprendente que se insista en pactos exclusivos con sindicatos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo. Por ello, parece oportuno aprovechar el espacio para reducir las barreras que hoy no permiten un mayor uso de los pactos de adaptabilidad previstos en el Código del Trabajo en los artículos 374 a 377, incorporando igualmente a esta realidad a las empresas de menor tamaño.

Atendido el actual escenario económico, los dinamismos de la empleabilidad y las nuevas formas de prestación de los servicios, afirmó que es muy importante insistir en que el proyecto que reduce la jornada laboral a 40 horas incluya mayores adaptabilidades que protejan a las empresas y el empleo, por lo que se requiere una mayor consideración a otras medidas de adaptabilidad que han funcionado en otros países, y que responden a las nuevas relaciones laborales y el mundo del trabajo, tales como la jornada de trabajo en base a número mensual/semestral/anual de horas, las bolsa de horas anuales, jornada de trabajo 4 x 3, generar un banco de horas que las partes distribuyan conforme a ciertos límites, manteniéndose su recargo en el pago, compensar cada año, horas extraordinarias trabajadas por días de vacaciones y un régimen especial de trabajo para época de vacaciones, a fin de conciliar de mejor manera trabajo y familia, junto a establecer que en el contrato de trabajo se puedan pactar bloques horarios de ingreso y salida al trabajo que el trabajador pueda elegir, a fin de adaptar su horario laboral a sus necesidades personales y/o familiares.

Finalmente, en materia de flexibilidad, sostuvo que debiera permitirse pactar multifuncionalidad, ya que permitiría al trabajador

adaptarse de mejor forma a los constantes cambios que se están produciendo en el mercado laboral y en la forma cómo se prestan los servicios, permitiéndole asumir nuevas funciones y beneficiarse de mayores remuneraciones y mejorar su empleabilidad. Tal medida, y la asunción de nuevas responsabilidades y funciones, debe necesariamente vincularse con la obligación del empleador de capacitar, preparar y formar a sus trabajadores para que estos puedan desarrollar esas nuevas funciones de manera adecuada y sin riesgos para su vida y salud.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO (CPC)

El gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Pablo Bobic, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, afirmó que existe consenso en relación a la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, manteniendo la productividad de las empresas y un criterio de gradualidad, junto con considerar el régimen excepcional que rige en algunas jornadas.

Asimismo, se debe considerar el estancamiento del crecimiento, la caída de la inversión, el estancamiento de la productividad, la caída en competitividad (caídas en ranking de índices IMD y WEF), la reducción efectiva de horas trabajadas en los últimos años (de 44,1 horas semanales (2010) a 42,7 (2021), según OCDE), la alta informalidad laboral (27% de los ocupados, según INE), una alta rotación laboral, poco uso de las jornadas parciales y altos costos de despido (en relación a otros países OCDE) y una participación laboral femenina menor que la de los hombres y menor que el promedio de los países OCDE.

Acerca de las implicancias de la medida de reducción de jornada, afirmó que alcanza a un 11%, genera un costo laboral directo (aumento del salario por hora en un 12,5%), y efectos en productividad.

Agregó que la duración de la jornada no incide directamente en la productividad, pues existen muchos factores que son causa de la productividad, como el nivel de capacitación, la capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que debe tenerse en cuenta el “grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.”

Por ello, valoró la introducción de gradualidad en la implementación de la reducción de la jornada prevista en la indicación del Ejecutivo, porque ayudará a las empresas a adaptarse, reduciendo los efectos negativos sobre el empleo, los salarios y la productividad. Sin embargo, el proyecto de ley no contempla las múltiples medidas que promueve la OIT para una ordenación equilibrada del tiempo de trabajo, excepto una que está contenida en las indicaciones del Ejecutivo, tales como la incorporación de medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo, como elementos que benefician tanto a trabajadores y empleadores. Entre tales medidas se incluyen horarios escalonados de entrada y salida, semanas de trabajo comprimidas (ej. 4x3), sistema de promedio de horas, incluidas las horas anualizadas, reducción de jornada en tiempos de crisis (protección del empleo) y un sistema de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, o “banco de horas”.

En consecuencia, afirmó que la reducción de la jornada laboral requiere de medidas de adaptabilidad para no afectar la productividad.

La primera de ellas es un sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, que hace posible que los trabajadores acumulen hasta un límite máximo “créditos” o “débitos” de horas trabajadas, y los períodos respecto de los cuales se calculan los créditos o débitos van de varios meses a un año o incluso más.

En el caso de las cuentas de ahorro a corto plazo del tiempo trabajado, las horas que se trabajan en exceso de las horas convenidas contractualmente pueden tomarse como tiempo libre remunerado, mientras que, en las cuentas de ahorro a largo plazo del tiempo trabajado, los créditos en horas acumulados pueden utilizarse para tomar períodos más largos de vacaciones remuneradas, períodos sabáticos o, en algunos casos, jubilación anticipada.

Observó que las indicaciones del Ejecutivo al artículo 32 y el nuevo art. 376 bis permiten que las partes de manera individual o a través del sindicato pacten días anuales de feriado adicional para que padres, madres y personas que tengan el cuidado personal de estos puedan atender necesidades propias de las labores de cuidado, compensables con horas extraordinarias de trabajo. Con todo, afirmó que tales normas resultan confusas y cargan en el empleador el costo de la no utilización de los días por parte del trabajador, con un recargo del 100%, lo que anticipa que nadie estará dispuesto a pactarlo.

Por ello, sugirió incorporar en el Código del Trabajo un sistema de ahorro del tiempo trabajado que pueda ser pactado por las partes, que junto con facilitar el equilibrio trabajo-vida, ayude a las

empresas a ajustar más adecuadamente las horas trabajadas a las variaciones de la carga de trabajo del establecimiento.

Una segunda medida consiste en establecer un sistema de promedio de horas para mantener la norma del art. 28 aprobada en la Cámara de Diputadas y Diputados, que permite que las partes puedan acordar que la jornada laboral ordinaria se promedie en períodos bimensuales o trimestrales. Como señala la OIT, el sistema de promedio de horas “reviste particular interés para las empresas de industrias cuya demanda experimenta intensas y predecibles variaciones estacionales (por ejemplo, estaciones de esquí), ya que permiten más horas de trabajo en la temporada alta y menos horas en otras épocas del año”.

Otra medida consiste en establecer semanas de trabajo comprimidas de 4X3 en el artículo 28 del Código del Trabajo, dentro de las jornadas ordinarias de trabajo que pueden ser pactadas por las partes.

Enseguida, propuso no alterar la duración de la jornada parcial, pues la reducción de la media jornada -de 30 a 27 horas- restringe la forma en que dichas horas pueden distribuirse, incorporando aún más rigidez y encareciendo el trabajo part-time. Por ello, sugirió mantener la duración máxima de la jornada parcial en 30 horas, modificando la norma del artículo 40 bis, que señala que la jornada parcial no puede durar más de dos tercios de la jornada ordinaria.

En relación a los horarios escalonados de entrada y salida, propuso sostuvo que la indicación del Ejecutivo, en el nuevo art. 28 bis, que plantea horarios escalonados para madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y las personas que tengan el cuidado personal de estos, permitiría anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan. Sin embargo, esta norma no debe ser una imposición sino el resultado de un pacto entre las partes.

Acerca de los trabajadores excluidos del límite de la jornada ordinaria, sostuvo que la indicación del Ejecutivo restringe la aplicación de las causales en virtud de las cuales los trabajadores no están sujetos a jornada, lo que rigidiza y no atiende ni a la naturaleza de las funciones (gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata), ni a la libertad para distribuir su tiempo de trabajo (trabajadores en modalidad de teletrabajo o a distancia. Por ello, sugirió no modificar dicha norma.

Finalmente, en relación a los pactos, afirmó que existen normas especiales para hacer frente a crisis económicas con efectos en el empleo, que permiten que las partes puedan pactar reducciones

proporcionales de las jornadas laborales y de las remuneraciones. Sin embargo, siempre se trata de leyes con vigencia transitoria, cuya tramitación legislativa tarda en concretarse, lo que hace que no logren cumplir plenamente sus objetivos. Por esta razón, propuso incorporar una norma permanente en el Código del Trabajo que permita los referidos pactos entre las partes, cuando ciertos indicadores económicos objetivos alerten de una crisis grave.

CONSULTAS

El Senador Galilea consultó acerca del impacto en la reducción de la jornada parcial.

El gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Pablo Bobic, afirmó que la reducción de la jornada parcial generaría una menor remuneración por cada jornada, lo que en definitiva afectaría a los trabajadores.

CHILEMUJERES

La presidenta de Fundación ChileMujeres, señora Francisca Jünemann, presentó ante la Comisión las observaciones de la organización, particularmente en relación a la conciliación entre el trabajo y la familia y la regulación a las trabajadoras de casa particular.

En materia de conciliación trabajo y familia, expuso que el proyecto contempla bandas horarias de entrada y salida y días adicionales de feriado. Sin embargo, previno que la regulación vigente no permite que los horarios ni el feriado anual se vinculen adecuadamente con los horarios de los centros educacionales.

Así, afirmó que toda política que vaya en la dirección de adecuar de mejor manera las condiciones temporales y espaciales de trabajo con las de los sistemas de cuidado y educacionales aporta al empleo de las mujeres, de modo que el proyecto apunta en la dirección correcta en esta materia, lo que resulta relevante considerando que no se han recuperado los empleos de las mujeres a los niveles de pre pandemia.

En relación a los cinco días adicionales de feriado, explicó que puede surgir de la negociación individual entre la empresa y el padre o madre de un niño o niña de hasta doce años (o la persona que tenga el cuidado personal) por imprevistos o razones de cuidado, debiendo ser un acuerdo anual y compensarse con horas extraordinarias, de manera que 1.5 horas del feriado se compensan con 1 hora extraordinaria de trabajo. En el caso de la negociación sindical, se pueden pactar entre la empresa y los

sindicatos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, de forma semestral, compensables de la misma forma con horas extraordinarias, y, con autorización del sindicato, se pueden extender a personas no sindicalizadas

Por lo tanto, si está exento de jornada, el proyecto no explicita la posibilidad de pactar compensar vacaciones por horas extraordinarias, porque no se pueden trabajar horas extraordinarias. En cambio, si está sujeto a jornada, se puede pactar 5 días anuales con compensación de horas extraordinarias sólo por razones de cuidado de niñas y niños de hasta 12 años. Si está sujeto a jornada y hay sindicato en la empresa puede pactar 10 días de vacaciones anuales con compensación de horas extraordinarias, por cualquier razón personal.

En razón de ello, afirmó que la propuesta de la Fundación ChileMujeres consiste en extender el derecho a bandas horarias de entrada y salida a las madres, padres y cuidadores de niñas, niños y adolescentes en edad escolar (no sólo hasta los 12 años), pues hay una necesidad social y familiar de cuidado de las y los adolescentes,

Asimismo, se debe extender el derecho a acordar los pactos de 5 días semestrales adicionales de vacaciones compensables con horas extraordinarias, por razones personales, a las y los trabajadores, permitiendo la negociación sindical e individual, considerando que no todas las empresas tienen sindicatos, afectando la igualdad ante la ley. Además, tal medida favorece el empleo de las mujeres, que sigue rezagado respecto a los niveles prepandemia, y requiere señalar expresamente que la posibilidad de compensación de vacaciones adicionales con horas extraordinarias opera sobre las vacaciones legales o aquellas que se hayan pactado individual o colectivamente por sobre la ley.

Asimismo, propuso explicitar el derecho a pactar días adicionales de feriado por razones personales y de cuidado a quienes trabajan exentos y exentas del límite de jornada.

En relación a la regulación relativa a las y los trabajadores de casa particular, en el caso de la jornada especial de trabajadoras de casa particular “puertas afuera” se establece una jornada ordinaria de 40 horas con máximo de 2 horas extras por día para atender necesidades o situaciones excepcionales, y en el caso de “puertas adentro” se contempla un descanso adicional de dos días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán usarse de forma conjunta o separada.

Con todo, opinó que se debe considerar que el segmento de trabajadoras que ejercen su trabajo puertas adentro se caracteriza porque la mayoría ejerce su trabajo en jornadas de 45 horas o más a la semana, cuyos empleadores viven en la región Metropolitana, con

una alta concentración específicamente en 5 comunas (Las Condes, Vitacura, Providencia, La Reina y Lo Barnechea), y una porción considerable de estas trabajadoras es inmigrante o tiene su domicilio personal fuera de la región Metropolitana.

Por ello, propuso agregar más posibilidades a los dos días adicionales al mes, como, por ejemplo, mediante el intercambio de los 2 días al mes por más vacaciones o acumular días en un semestre o años.

Finalmente, en relación al teletrabajo, afirmó que la normativa contenida en el Código del Trabajo permite la prestación de servicios con o sin limitación de jornada, lo que permite una adaptabilidad laboral, lo que, en su opinión, debe ser considerado durante el análisis de las medidas que propone el proyecto en la materia.

CONSULTAS

El asesor del Senador Moreira, señor Francisco del Río, consultó acerca de los efectos que generaría la supresión del banco de quince horas extraordinarias que las partes podrán acordar por escrito, no acumulables a otras semanas, las que son pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32. Con ello, afirmó que, al suprimir dicha normativa, las trabajadoras de casa particular pasarían a formar parte del régimen general en materia de jornada extraordinaria.

La Senadora Carvajal abogó por establecer medidas de alcance general que permitan conciliar el trabajo y la corresponsabilidad parental.

La presidenta de Fundación ChileMujeres, señora Francisca Jünemann, afirmó que, atendida la regulación propuesta respecto del banco de quince horas extraordinarias que las partes podrán acordar por escrito, actualmente contenido en el artículo 149 del Código del Trabajo, se debe mantener un sistema que rija bajo el acuerdo de las partes.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, informó que el Ejecutivo se encuentra analizando una propuesta específica en materia de conciliación del trabajo y corresponsabilidad parental.

En relación al teletrabajo, afirmó que el propósito de las indicaciones del Ejecutivo consiste en evitar que labores que se pueden desempeñar mediante tele trabajo, y que requieren cumplir jornada desde el domicilio del trabajador, no queden sin límite de jornada.

SESIÓN CELEBRADA EL 12 DE OCTUBRE DE 2022

COMUNIDAD MUJER

La presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda, expuso ante la Comisión.

Entre los antecedentes del proyecto, sostuvo que desde una perspectiva de género es importante que la discusión del proyecto y sus indicaciones tome en consideración los principios directivos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para una organización del tiempo de trabajo equilibrada, tales como el tiempo de trabajo saludable, el tiempo de trabajo productivo, un tiempo de trabajo conveniente para la familia, la igualdad de género a través del tiempo de trabajo y la elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo.

En particular, reviste especial relevancia la tercera dimensión, que refiere a proporcionar tiempo y flexibilidad para que trabajadoras y trabajadores asuman sus responsabilidades familiares según el principio establecido por el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (No. 156). En ese sentido, el proyecto, al generar mayor tiempo disponible y alternativas de adaptabilidad de la jornada laboral, avanza en ambos objetivos.

Asimismo, afirmó que el logro de la igualdad de género a través del tiempo de trabajo implica la eliminación de las distintas formas de discriminación hacia las mujeres en materia de empleo. Al respecto, uno de los factores más relevantes y persistentes es la división del trabajo por género, que se expresa, por ejemplo, en una mayor carga del trabajo para las mujeres, una menor participación laboral, así como en una mayor incidencia del subempleo horario por razones de cuidados.

En materia de sobrecarga de trabajo, explicó que los hombres destinan, en promedio, más horas al trabajo remunerado que las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil mayo-julio), el promedio de horas habituales en el empleo asalariado es de 43 horas semanales: 41,7 horas entre las mujeres y 43,9 horas entre los hombres. En particular, dentro del sector privado, se observan 42,9 horas en promedio; 41,3 horas entre las mujeres y 43,8 horas entre los hombres.

Sin embargo, las mujeres destinan, en promedio, más horas al trabajo no remunerado, llevándolas a asumir una cantidad excesiva de horas de trabajo según los estándares internacionales. En efecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2015, la carga global de trabajo en un día tipo para las personas ocupadas bajo jornada completa (45 horas semanales) es de 11,04 horas para las mujeres y de 8,52 horas para los hombres. Por tanto, si se proyecta una

semana laboral de cinco días, considerando el trabajo de cuidados no remunerado en su amplio espectro, el tiempo de trabajo total podría alcanzar 55,5 horas para las mujeres y 42,6 horas para los hombres. Para la población asalariada del sector privado, la carga global de trabajo según tramos de horas habituales se observa en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Carga Global de Trabajo por sexo y tramo de horas habituales trabajadas por la población asalariada del sector privado, 2015.

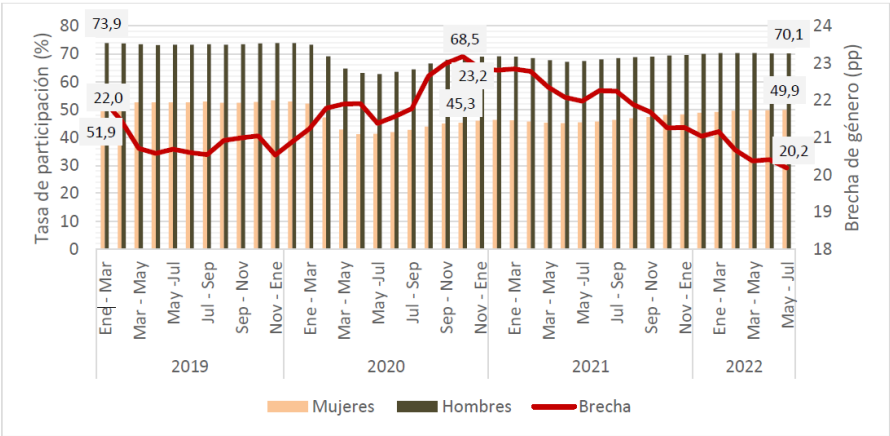
Tramo de horas	Carga Global de Trabajo (horas en día tipo)	
	Mujeres	Hombres
1 a 30 horas	8,8	5,4
31 a 44 horas	10,3	7,9
45 horas	11,1	8,5
46 horas y más	11,2	9,5

Acerca del impacto de ello en la participación laboral, explicó que la desigual distribución del tiempo de trabajo no remunerado no solo repercute en una mayor carga global de trabajo para las mujeres que se encuentran insertas en el mercado laboral, sino también en las posibilidades de acceder a este. Según el Gráfico 1, al trimestre móvil mayo-julio de 2022, la tasa de participación laboral de las mujeres alcanzó el 49,9% —2,7 puntos porcentuales menos que el mismo trimestre de 2019—, mientras que entre los hombres se aproximó al 70,1% —3,2 puntos porcentuales menos que el mismo trimestre de 2019—. Ahora bien, aunque prácticamente se han recuperado los niveles de participación laboral previos a la pandemia, la brecha de género persiste, alcanzando 20,2 puntos porcentuales en el trimestre señalado, apenas 0,5 puntos porcentuales por debajo de 2019.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Empleo muestra que una de las principales causas de la menor participación laboral de las mujeres es la carga de trabajo de cuidados no remunerado. En efecto, del total de mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo (inactivas), más de un tercio (34,2%) señala no poder conciliar una actividad remunerada con responsabilidades familiares permanentes, mientras que, entre los hombres, este porcentaje apenas alcanza al 2,7% (ENE, trimestre móvil mayo-julio 2022).

La carga global es el tiempo destinado a dos tipos de trabajo: el trabajo en la ocupación y traslados asociados, que es transado en el mercado; y el trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico, el de cuidados a integrantes del hogar y el trabajo para otros hogares, para la comunidad y voluntario.

Gráfico 1. Tasa de participación laboral por sexo y brecha de género, según trimestre móvil, 2019-2022.



Aun accediendo al mercado laboral, una parte importante de la población ocupada se emplea bajo jornada parcial. Entre estas, existe una porción significativa que declara tener dificultades para trabajar las horas que desean y/o necesitan. Una de las causas de este fenómeno es, nuevamente, las tareas de cuidados no remuneradas. De acuerdo con el Cuadro 2, del total de personas ocupadas en el sector privado, un 9,9% lo hace bajo una jornada parcial: 15% de las mujeres y 6,9% de los hombres. Entre las personas ocupadas parcialmente, un 24,9% lo hace de manera involuntaria, es decir, caen en la categoría de “subempleo horario”: 24,3% de las mujeres y 25,7% de los hombres. De esta fracción de mujeres que quisiera trabajar más horas, pero no puede, un 3% argumenta razones de cuidados de personas dependientes, frente a un 0,4% de los hombres (ENE, trimestre móvil mayo-julio 2022).

Cuadro 2. Personas ocupadas en el sector privado por sexo y tramo de horas habituales trabajadas, 2022.

Asalariados/as del sector privado				
Tramos de horas	Mujeres		Hombres	
	Nivel	Porcentaje	Nivel	Porcentaje
Total	1.987.996	100	3.338.528	100
1 - 30 horas	297.826	15,0	230.705	6,9
TPI	72.335	24,3	59.274	25,7
TPIC	2.175	3,0	217	0,4
31 - 44 horas	302.003	15,2	526.693	15,8
45 horas	1.182.561	59,5	2.126.990	63,7
46 horas y más	198.583	10,0	444.412	13,3
Sin información	7.023	0,4	9.728	0,3

Ante una reducción gradual de la jornada laboral, afirmó que la adaptabilidad tiene el potencial de proporcionar a empleadores/

as un margen de ajuste en sus procesos de producción y, al mismo tiempo, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los trabajadores.

Los arreglos de trabajo flexible abarcan una amplia variedad de mecanismos en relación con el tiempo y espacio en que se desarrollan las actividades laborales. Dentro de las modalidades propuestas por la OIT en su “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada”, se encuentran horas extraordinarias, trabajo por turnos, sistemas de trabajo a tiempo parcial, horarios escalonados, semanas de trabajo comprimidas, sistemas de *promediación* de horas, banco de horas y trabajo compartido.

Con todo, afirmó que actualmente, el proyecto de reducción de jornada y sus indicaciones solo estarían contemplando dos alternativas de adaptabilidad: las horas extraordinarias y los horarios escalonados. No obstante, atendiendo a la evidencia comparada, la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral conformada en 2019 y de la cual Comunidad Mujer fue parte, recomendó establecer un sistema de *promediación* de horas como principal medida de adaptabilidad que acompañe la reducción gradual de la jornada laboral. En particular, propuso un promedio de 40 horas semanales durante un mes de referencia, conservando los límites aplicables a la duración diaria (10 horas) y distribución del tiempo de trabajo (máximo de 6 días de trabajo semanal, seguido de 1 día de descanso), introduciendo medidas de fiscalización especiales.

La evidencia muestra que, entre los países desarrollados, la implementación de este tipo de medidas se encuentra bastante extendida. En efecto, como se observa en el Cuadro 3, en gran parte de los países miembros de la OCDE se aplican, con mayor o menor exigencia hacia los empleadores/as, mecanismos de *promediación* de horas:

OCDE: distribución de países según la modalidad de regulación más frecuente de las horas semanales ordinarias y el tipo sistema de promediación de horas, 2020.

Sistema de <i>promediación</i> de horas ordinarias	Regulación de las horas semanales ordinarias			
	Establecido por ley	Negociación colectiva a nivel nacional/sectorial	Establecido a nivel de firma	Establecido en contratos individuales
No es posible	Chile Eslovaquia Eslovenia Estonia Israel Letonia México		Estados Unidos	
Requiere convenio colectivo	Bélgica Grecia Japón Portugal	Suecia		
Requiere consentimiento del empleado/a		Australia Austria España Finlandia Noruega	Colombia	Nueva Zelanda
Puede ser decidido por empleadores	Corea Francia Hungria Lituania Polonia República Checa Turquía	Canadá Italia		
Sin límite de horas		Países Bajos Dinamarca	Alemania Suiza	Reino Unido

De esta manera, con el objetivo de ampliar las alternativas de adaptabilidad de la jornada laboral para las mujeres, explicó que Comunidad Mujer recupera y reitera la propuesta de la Mesa planteada en 2019 relativa a la introducción de sistemas de *promediación* de horas por un periodo de referencia a analizar. Al mismo tiempo, reconoce, como se verá a continuación, que cualquier medida de flexibilidad que se introduzca no garantiza por sí sola una mayor igualdad de género en la distribución del tiempo de trabajo.

Para implementar la recomendación consistente en reforzar la corresponsabilidad de los cuidados entre trabajadoras y

trabajadores, sostuvo que las políticas orientadas a reducir la jornada laboral y dotar de mayor flexibilidad horaria son necesarias, pero no suficientes, para promover la igualdad de género en el tiempo de trabajo, pues no abordan las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres que se vinculan, más bien, a factores culturales. En este sentido, las medidas de conciliación trabajo-familia propuestas deberían ser complementadas con otras que promuevan activamente la corresponsabilidad de los cuidados entre trabajadoras y trabajadores, garantizando con ello una mayor igualdad en los tiempos destinados al trabajo no remunerado. De otra manera, pueden transformarse en un refuerzo de la división del trabajo por género.

Estas medidas de promoción de la corresponsabilidad activa de los cuidados pueden ser una combinación de incentivos a las buenas prácticas empresariales —como se realizó con el sello 40 horas— y regulaciones laborales específicas.

Entre las buenas prácticas empresariales, se puede incentivar el uso de licencias parentales extendidas, alternativas de *soft landing* combinadas con teletrabajo, programas internos de concientización sobre corresponsabilidad en los cuidados.

Entre las regulaciones laborales, es posible avanzar hacia la ampliación y equiparación de derechos parentales entre mujeres y hombres dentro de la normativa sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, por ejemplo, a través de la postergada reforma al artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al acceso universal a sala cuna, el proyecto de ley que amplía progresivamente el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo/a y la promoción de esquemas de licencias o permisos de cuidados diversos (niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y adultas mayores dependientes) que no refuercen los estereotipos de género en torno a estas labores.

En noviembre de 2021, se publicó la ley N° 21.391, que establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa. Ante el vencimiento de la emergencia sanitaria, surge la necesidad de extender dicha medida e integrarla a los esquemas de adaptabilidad.

Sobre las medidas de conciliación trabajo y familias introducidas en las indicaciones al proyecto de reducción de la jornada laboral expuso que el proyecto incorpora tres mecanismos que permiten adaptar las condiciones laborales a las necesidades personales y familiares de las y los trabajadores. Estos apuntan a beneficiar a las personas cuidadoras, otorgándoles mayor soberanía sobre sus tiempos de

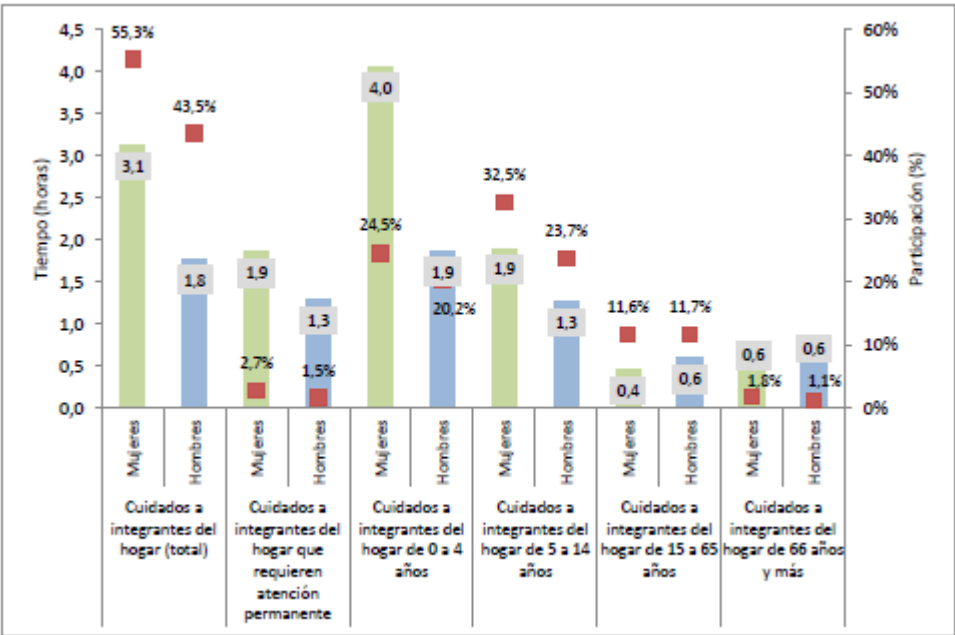
trabajo y cuidados, facilitando también a las empresas una mejor organización del tiempo en beneficio de la productividad.

Mecanismos de conciliación trabajo y familia incorporados en las Indicaciones al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín 11.179-13)		
Horario de ingreso y salida diferido	Compensación de horas extraordinarias	
	Compensación de horas trabajadas en exceso	Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo
Se incorpora el art. 28 bis, que establece el derecho a horario de ingreso y salida diferido para madres y padres trabajadores/as y personas que tengan el cuidado personal de niñas y niños de hasta doce años. En dicha norma se otorga la posibilidad de extender esta medida a otros trabajadores y trabajadoras, pero sin afectar el ejercicio del derecho a las personas cuidadoras.	Se agrega al art. 32, en materia de jornada extraordinaria, que madres y padres trabajadores/as y personas que tengan el cuidado personal de niñas y niños de hasta doce años puedan compensar las horas trabajadas en exceso, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo, por hasta cinco días anuales de feriado adicional. Los días de feriado adicional deberán utilizarse dentro de los seis meses siguientes a aquel en que se generaron a consecuencia de la realización de las horas extraordinarias.	Se incorpora el art. 376 bis, que permite a las organizaciones sindicales acordar con empleadores/as un pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, consistente en hasta cinco días semestrales de descanso de libre disposición, que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo. Estos instrumentos podrán extenderse a trabajadores/as sin afiliación sindical, con acuerdo de la organización sindical.

En términos generales, desde una perspectiva de género, la introducción de las medidas de conciliación trabajo-familia se valoran positivamente, pues contribuyen al tercer principio establecido para garantizar una organización del tiempo de trabajo equilibrada de la OIT. No obstante, pueden ser mejoradas si se toma en consideración ciertos aspectos fundamentales: no todo el trabajo de cuidados es infantil y la baja presencia de sindicatos en las empresas chilenas.

En relación a que no todo el trabajo de cuidados es infantil, sostuvo que de acuerdo con los datos registrados por la ENUT 2015, un 55,3% de las mujeres y un 43,5% de los hombres asalariados/as del sector privado participan en labores de cuidados a integrantes de su hogar: las primeras destinan, en promedio, 3,1 horas en un día tipo, mientras que los 8 segundos, 1,8 horas. Aunque los cuidados a niñas, niños y adolescentes resultan ser los más significativos en términos de tiempo y participación, no son los únicos, pues, según muestra el Gráfico 2, los cuidados destinados a las personas que requieren atención permanente, a las personas adultas y mayores, son parte de las tareas cotidianas de una fracción de las y los asalariados del sector privado.

Gráfico 2. Trabajo de cuidados no remunerado en la población asalariada del sector privado según sexo y tipo de cuidado: participación y tiempo en un día tipo, 2015.



A modo de recomendación específica, propuso la extensión del derecho a horario diferido y la compensación de horas trabajadas en exceso a todas las personas cuidadoras. Tanto el “Horario de ingreso y salida diferido” como la “Compensación de horas trabajadas en exceso” se encuentran limitadas al cuidado de niñas y niños de hasta 12 años, invisibilizando con ello otros tipos de cuidados —a personas mayores dependientes y personas con discapacidad— que, aunque minoritarios en términos de participación dentro de la población asalariada del sector privado, son igualmente relevantes y merecen ser reconocidos. Por esta razón, estos derechos deberían ser extendidos a todas las y los trabajadores cuidadores de personas dependientes.

En cuanto a la baja presencia de sindicatos en las empresas chilenas, explicó que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 20223), la negociación colectiva es una herramienta fundamental del diálogo social, que permite regular las relaciones laborales y, a través de ello, contribuir a una organización más justa de los tiempos de cuidados. De esta manera, los pactos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo propuestos por el Gobierno avanza en dicho objetivo, pero, desde una perspectiva de género, requieren tomar en cuenta ciertas consideraciones. En particular, aquellas vinculadas a la experiencia de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo introducidos con la ley N° 20.940 en el Código del Trabajo, que alertan sobre la dificultad que implica someter este tipo de acuerdos a determinadas condiciones de

sindicalización. Esto, porque Chile cuenta con un sistema de relaciones laborales con una baja presencia de sindicatos y un reducido nivel de afiliación sindical.

Los pactos destinados a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares —que les permiten trabajar a distancia, en lugares distintos a los de la empresa, para facilitar el cumplimiento de estas labores— solo pueden ser acordados en aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores/as. Al 31 de agosto de 2022, la Dirección del Trabajo (DT) registra un total de 181 instrumentos colectivos con “Acuerdo conciliación trabajo con responsabilidades familiares” vigentes desde el 1 de agosto de 2019 y su representación en el total de instrumentos colectivos pactados anualmente no supera el 3%: 24 entraron en vigencia en 2019, representando el 3,3% del total de instrumentos pactados ese año; 31 entraron en vigencia en 2020, representando el 1,7% del total de instrumentos pactados ese año; 81 entraron en vigencia en 2021, representando el 2,6% del total de instrumentos pactados ese año; y 45 entraron en vigencia en lo que va de 2022, representando el 2,7% del total de instrumentos pactados durante ese año.

Si bien los pactos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo propuestos en el proyecto de ley no exigen un porcentaje mínimo de afiliación sindical, requieren de la existencia de un sindicato en la empresa. Sin embargo, de acuerdo con la Encuesta Laboral (ENCLA), desde 2006, la proporción de empresas con sindicato no ha superado el 8%. En su última medición (2019), solo el 6,3% de las empresas de cinco o más trabajadores (4.987 empresas) cuenta con un sindicato activo. Esto significa que, el 48% de las y los trabajadores contratados directamente (2,3 millones de personas), se desempeña en contextos en los que hay al menos un sindicato (50,8% de las mujeres y 46,2% de los hombres) y, por lo tanto, serían potenciales beneficiarios/as de los pactos.

Esto da cuenta de que, aunque los sindicatos se encuentran presentes en un número reducido de empresas, tienen una cobertura indirecta muy superior en términos de trabajadores/as, alcanzando a casi la mitad de aquellos/as contratados directamente. Sin embargo, la mitad restante no cumpliría con el requisito propuesto, quedando excluida del beneficio. Esto es de especial relevancia en el caso de las mujeres, puesto que participan en mayor medida y asumen una mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado respecto de los hombres.

La representación de empresas con sindicato varía según la rama de actividad económica y, en consecuencia, está permeada por la segregación ocupacional por género. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2019, el mayor porcentaje de empresas con sindicato se encuentra en el sector de servicios básicos

(suministro de electricidad, agua, gestión de desechos, etc.), alcanzando al 24,8%, pero la proporción de mujeres en el total de trabajadores/as no supera el 17%, por lo que se trata de una actividad masculinizada. Una situación similar ocurre en el sector minero y en la industria manufacturera. A excepción de la enseñanza, otros sectores feminizados, como las actividades de alojamiento y servicio de comidas, tienen una baja representación de empresas con sindicato (2,3%).

Cuadro 3. Agrupaciones de actividad económica según representación de empresas con sindicato y proporción de trabajadoras, 2018.

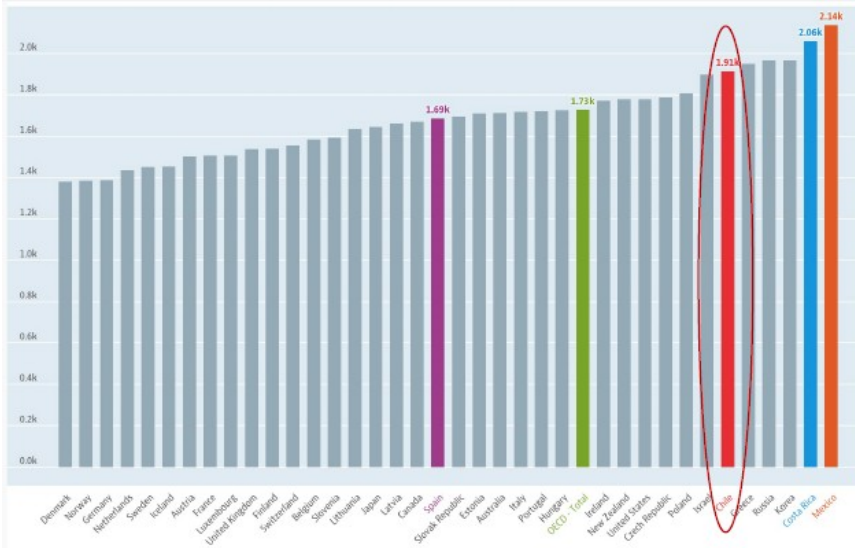
Agrupaciones de actividad económica	Empresas con presencia de sindicato	Mujeres	
		Cantidad	Proporción
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1)	2,5%	173.096	33,9%
Explotación de minas y canteras	14,1%	4.938	9,2%
Industrias manufactureras	11,3%	148.513	26,5%
Suministro de electricidad, vapor, aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	24,8%	8.149	16,9%
Construcción	6,3%	55.374	7,7%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	2,9%	306.618	43,6%
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	6,3%	98.080	24,2%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	2,3%	154.309	59,3%
Actividades financieras y seguros; Actividades inmobiliarias	7,3%	113.655	54,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,2%	314.026	43,0%
Enseñanza	14,5%	284.148	70,6%
Actividades de atención la salud humana y asistencia social	8,6%	115.554	73,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	5,9%	46.088	52,9%
Total	6,3%	1.822.548	37,6%

Por ello, propuso la ampliación de los pactos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo a aquellas empresas sin sindicato. Considerando los antecedentes expuestos, sería recomendable que los pactos para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo puedan ser implementados, también, en aquellas empresas sin sindicato, esto es, habilitando la negociación individual. De esta manera, se posibilita que miles de trabajadores/as que quedan excluidos/as de la negociación colectiva porque se emplea en empresas sin sindicato puedan acceder a este derecho, principalmente las mujeres que, de no mediar cambios, harían un uso más intensivo.

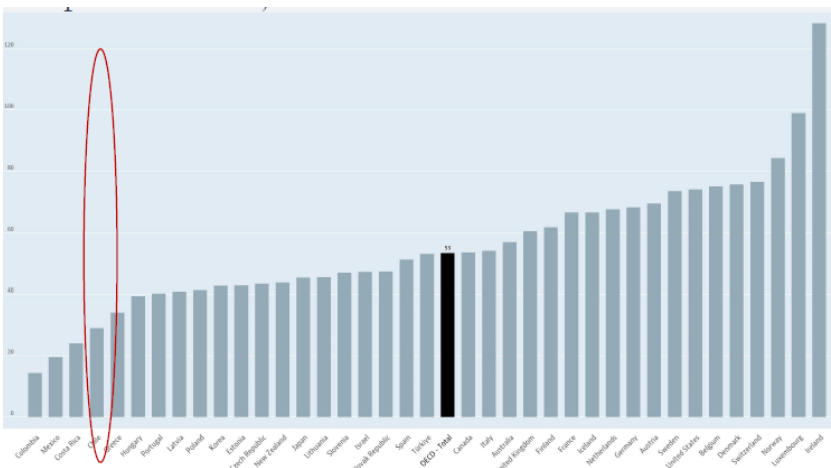
CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS

La Investigadora del Centro de Estudios Públicos (CEP), señora María José Abud, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, afirmó que Chile tiene una de las jornadas más extensas de la OCDE y a su vez, pertenece al grupo de países con menores niveles de productividad



PIB por hora trabajada



En ese contexto, sostuvo que la evidencia comparada muestra efectos heterogéneos ante reducciones de jornada, y el análisis se centra en posibles efectos en empleo, productividad, salarios y satisfacción laboral. En materia de efectos en el empleo, en general, no se evidencian efectos positivos en empleo, mientras que en productividad los resultados no concluyentes, pues mayores horas podría implicar menor productividad, pero en definitiva depende de la naturaleza del trabajo y podría haber un efecto positivo en productividad si la reducción de jornada se acompaña de flexibilidad laboral.

En materia de salarios, el aumento del costo salarial por hora por trabajador puede ser traspasado a empleo futuro o en

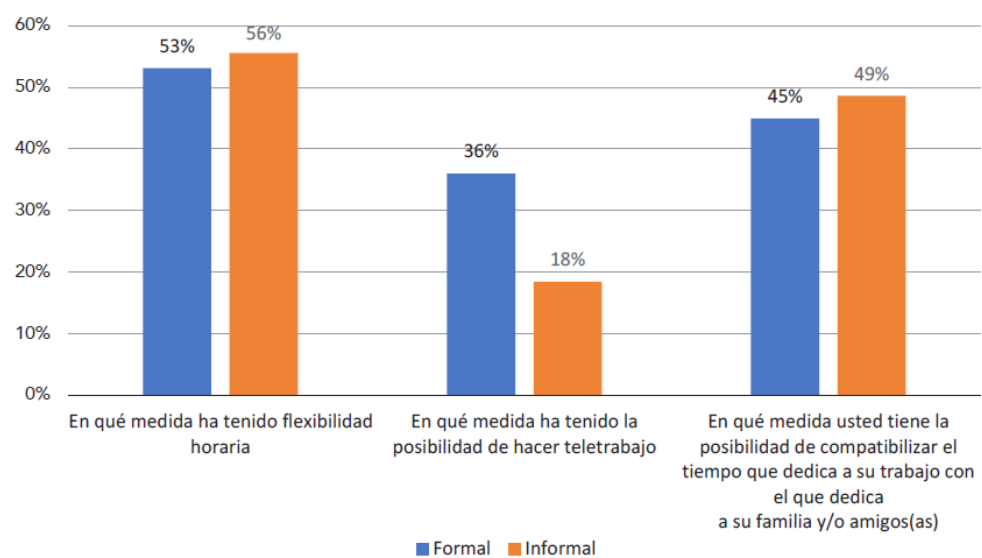
menores beneficios a los empleos actuales. En materia de satisfacción y calidad del empleo, se evidencia una mayor relación positiva con la flexibilidad laboral versus con la reducción de jornada, y no es posible una comparación directa con la evidencia internacional debido a los distintos contextos en las reducciones de jornada. Sin embargo, hay elementos comunes: gradualidad y adaptabilidad laboral.

Respecto de las indicaciones del Ejecutivo, sostuvo que entre los aspectos positivos se encuentra la inclusión de una gradualidad de 5 años para alcanzar la jornada de 40 horas, la inclusión del horario diferido de ingreso y salida, como también la posibilidad de compensar horas extraordinarias por hasta cinco días extras de feriados (1,5 horas de feriados por 1 hora de trabajo) para cuidadores de niñas, niños y adolescentes de hasta 12 años debiera ser para todos y todos los trabajadores.

Sin embargo, afirmó que existen al menos tres áreas que fortalecer: adaptabilidad laboral, las particularidades de industrias con jornadas excepcionales y las medidas complementarias para mejorar la calidad del empleo y productividad laboral.

En materia de adaptabilidad laboral, se trata de un factor común de éxito en la reducción de jornadas laborales. La propuesta del Ejecutivo es sobre un periodo de referencia semanal mientras que la mayoría de los países OCDE adoptaron un periodo de referencia mensual, y un mayor marco de referencia permite mejor confluencia entre las necesidades del empleador y trabajador: abordando las realidades heterogéneas de los sectores productivos y una mejor compatibilidad de la vida personal y familiar, lo cual puede traer efectos positivos en la productividad y calidad de vida. La adaptabilidad laboral puede ser un mecanismo de incentivo para que trabajadores informales transiten a la formalidad y puede ser un mecanismo de incentivo para que trabajadores informales transiten a la formalidad

Respecto del porcentaje que indica que el trabajo ha permitido bastante o muchas posibilidades en tres áreas relacionadas con la adaptabilidad laboral, acompañó el siguiente gráfico:



Acerca de las particularidades de las industrias con jornadas excepcionales, propuso considerar las particularidades de industrias con jornadas excepcionales, tales como la minería, salud, y sector forestal; cuyos turnos de trabajo son acordados por sindicatos con altas tasas de representatividad. Además, resulta fundamental hacer frente a la heterogeneidad de los puestos de trabajo, sin afectar la continuidad de los procesos productivos, considerar la heterogeneidad de horas extras por sector, lo cual puede tener efectos negativos en el empleo.

Añadió que además se deben implementar medidas complementarias para mejorar la calidad del empleo y productividad laboral. Por ello, resulta fundamental avanzar en medidas complementarias tales como el mejoramiento de aspectos cotidianos del trabajo: tiempos de traslado, agendas de equidad de género en las organizaciones, fortalecer el marco del teletrabajo, especialmente el rol de la DT para una mejor fiscalización que limite debidamente la jornada laboral, junto a implementar postergadas políticas de cuidados que son claves para el empleo femenino y para el bienestar de los trabajadores tales como el proyecto de sala cuna que se encuentra actualmente en el Senado y disponer una agenda para hacer frente a la automatización y reconversión laboral.

PROFESOR DE LA ESCUELA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS DE LA U. DE CHILE, SEÑOR JORGE HERMANN.

El profesor de la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, señor Jorge Hermann, presentó sus observaciones ante la Comisión.

En cuanto al contexto económico, surge la pregunta si es el momento para 40 horas. Al efecto, explicó que el deterioro internacional y la fuerte contracción monetaria en curso harán que Chile entre en recesión en el 4° trimestre 2022, y la inercia de la expansión del año

pasado permitiría al PIB del 2022 crecer sobre 2%, pero caería entorno al -2% en 2023. El empleo aún no se recupera a época prepandemia y el enfriamiento económico parece estar frenando la recuperación del empleo en los últimos meses y causado leve alza en el desempleo.

Afirmó que en Chile se trabaja menos que lo legal, pues antes de pandemia la gran mayoría de los países OCDE presentan en promedio horas trabajadas efectivas menores a las horas máximas semanales establecidos por ley. En el caso de Chile, presenta una brusca caída de las horas trabajadas en los últimos 12 años, pasando desde 2.217 en el 2006 a 1.999 horas anuales por trabajador en el 2018, disminuyendo un 9,8%.

Agregó que Chile presenta una menor cantidad de horas efectivamente trabajadas a la semana que en otros países de América Latina. Además, en Chile se trabaja menos horas efectivas que regiones como Asia del Sur y Este, Pacífico, Medio Oriente y África.

En cuanto a los cambios a la jornada de 48 a 45 horas, en el año 2005 entró en vigencia la ley que rebajó la jornada laboral de 48 a 45 horas, y la experiencia muestra que los salarios cayeron un -1,8% sin presencia de adaptabilidad laboral.

Agregó que el proyecto de ley no presenta adaptabilidad laboral junto con la rebaja de jornada a 40 horas, considerando que todos los países OCDE que han reducido su jornada lo han hecho incluyendo medidas de adaptabilidad.

En efecto, sostuvo que los países con mayores índices de productividad de la OCDE, al momento de reducir sus jornadas laborales, incorporaron medidas de adaptabilidad que permitieron no poner en riesgo la continuidad de la empresa, el salario de los trabajadores, la productividad, la competitividad del país y, en definitiva, el empleo. Por ello, la relación positiva entre flexibilidad y productividad se constata cuando se analiza la legislación laboral de los países de la OCDE que presentan altos índices de productividad laboral. Estos países, con jornadas iguales o menores a la jornada laboral que rige en Chile, tienen en común que lograron reducir sus jornadas no solo porque sus niveles de productividad eran satisfactorios, sino que también, porque dicha rebaja de jornada se realizó en un contexto de mercado laboral con adaptabilidad de jornada.

En consecuencia, sostuvo que no existe evidencia empírica que permita afirmar que una reducción de jornada rígida aumente la productividad.

En razón de lo anterior, propuso la distribución de jornada en no menos de 4 ni más de 6 días (4x3) para 45 horas, junto a una

jornada mensual 180 horas, alternativa a 45 horas y con acuerdo de las partes, lo que equivale a 41 horas promedio mensual.

En materia de bolsa de horas extraordinarias, propuso implementar una jornada de 45 horas con bolsa semanal de 12 horas extraordinarias, y jornadas mensuales de 180 horas con bolsa mensual de 48 horas extraordinarias.

Para la compensación de horas extraordinarias por vacaciones, propuso establecer una relación de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de vacaciones con límite de 5 días de feriado anual adicional.

Además, propuso anticipar o postergar recuperación de permiso autorizado (artículo 32 del CT), recuperar dentro de los 60 días previos o posteriores a la fecha en la que se utilizó el permiso y no la semana siguiente, para todos los trabajadores con o sin hijos.

Entre otras medidas, propuso adelantar el horario de salida disminuyendo tiempo de colación sobre los 30 minutos, establecer un incentivo al uso de los pactos de adaptabilidad con una afiliación sindical igual o superior al último promedio de sindicalización nacional determinado según tamaño de empresa y establecer nuevos pactos de adaptabilidad, para jornadas semestrales con máximo de 1.102 horas ordinarias al semestre y 283 horas extraordinarias, jornadas anuales con máximo 2.205 horas ordinarias y 566 horas extraordinarias.

Agregó que resulta necesario el acuerdo de jornadas excepcionales, para pactar directamente sistemas excepcionales de jornada, con acuerdo con el sindicato y aprobación del 75% de los trabajadores sin sindicato, y la gradualidad en rebaja de jornada según una meta de cumplimiento de crecimiento económico (PIB tendencial) y de empleo (tasa natural de desempleo), junto a la evaluación del impacto de la reducción de la jornada, por ejemplo cuando este en 43 horas, lo que permita suspender o continuar la reducción de la jornada.

A modo de conclusión, sostuvo que, al momento de debatir sobre una reducción de la jornada laboral, un punto fundamental es que dicha política pública no perjudique a aquellas personas que trata de beneficiar. En efecto, reducir la jornada laboral rígida sin introducir medidas de adaptabilidad que permitan mejorar la productividad, como lo han realizado todos los países miembros de la OCDE, haría que el costo de la reducción de horas trabajadas incidiera negativamente en una mayor magnitud sobre los grupos más vulnerables de trabajadores del país.

Adicionalmente, considerando un contexto de revolución tecnológica en el cual las industrias se están basando cada vez más en el conocimiento y, por lo tanto, aumentando la demanda por trabajo

calificado, es que una implementación exitosa de reducción de jornada de trabajo debe venir de la mano con contratación de trabajadores con mayores conocimientos y una productividad más alta.

Por lo tanto, forzar una reducción de jornada, con su respectivo aumento de costo laboral, perjudicaría en el corto plazo a los trabajadores vulnerables, con baja calificación y ganando en torno al salario mínimo, que serán reemplazados por nuevas tecnologías más productivas o por trabajadores con mayores calificaciones.

COORDINADORA 40 HORAS

Los representantes de la Coordinadora 40 horas, señora Nicole Cossio y los señores Marco Delgado y Fernando Riveros, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, afirmaron que el proyecto pretende humanizar y dar valor al trabajo y toca la fibra del modelo neoliberal, toda vez que la explotación y sobre explotación del hombre por el hombre ha perjudicado la obtención de una jornada digna, en aumentar el valor real del trabajo en oposición a la concentración de las riquezas en los que tienen el capital.

En el caso de la OIT, ha propuesto avanzar hacia una mayor soberanía del tiempo garantizando mayor libertad para una calidad de vida individual y familiar, considerando que el paso del tiempo es algo que incide en todos los aspectos de la vida humana y trasciende lo monetario, porque a diferencia del dinero. En el mundo del trabajo, en el espacio de subordinación y dependencia se traspasa el tiempo de libertad personal a un medio de cambio económico, de modo que se cambia el tiempo por una remuneración.

En relación al contenido del proyecto, señalaron que aun cuando retoma la demanda histórica de las y los trabajadores, este condiciona la naturaleza del mismo, toda vez que, se aleja del espíritu del proyecto original, a raíz de la gradualidad parcializada para todas las empresas, la flexibilidad laboral y el banco de horas para jornadas excepcionales.

Afirmaron que ello genera aprehensiones respecto del alcance del proyecto, pues la flexibilidad, según la OCDE, consiste en “el conjunto de medios destinados a mejorar la eficiencia de las organizaciones y su capacidad de adaptación a las variaciones en el contexto en el que ella actúa. Implica el abandono de métodos universalistas a favor de una actividad hacia resultados junto a métodos de gestión, recursos humanos y financieros basados en la descentralización de responsabilidades y en adaptación del contexto”.

Tal definición debe considerar el desarrollo económico del país, que rige la misma jornada desde hace 17 años y que la relación entre jornada laboral y desarrollo es muy frágil.

En consecuencia, señalaron que existen algunos mitos acerca de la iniciativa, en relación a que sólo los países desarrollados pueden concebir jornadas reducidas o que la reducción generara desempleo, lo que es falso, pues las empresas y los trabajadores se adaptan o ajustan su jornada laboral.

Por tanto, la medida puede constituir la pérdida de una oportunidad, si no se ve como una oportunidad para innovar tecnología y productividad, y requiere considerar que cuando no es conveniente existe una única alternativa que las y los trabajadores estén en sus puestos de trabajo indeclinablemente.

En materia de polifuncionalidad, afirmaron que supone la colonización de espacios privados, la precarización de la mano de obra, más trabajo asignado, no reconoce el valor del trabajo y genera incerteza jurídica, pues la economía capitalista asume diversas formas para desarrollarse y una de esas formas surge como una ética de trabajo orientada a disciplinar a los trabajadores.

En cuanto a la aplicación del Sello 40 horas, expusieron que consiste en un reconocimiento del Gobierno a las empresas que reducen su jornada laboral a 40 horas anticipadamente. Actualmente, más de 84 empresas cuentan con dicho reconocimiento, entre cuyos requisitos se encuentran los contratos bajo régimen del Código del Trabajo con el 80% de trabajadores con jornada de 40 horas y que no sea menor a 30 horas, no haber sido condenado por violación a derechos fundamentales y estar al día con el pago previsional.

Entre sus beneficios, permite la promoción de actividades patrocinadas por el Ministerio del Trabajo, con una duración de 1 año prorrogable previa acreditación de los requisitos. En cuanto al número de empresas que cuentan con dicho sello, se trata de 14 en la Región de Antofagasta, 11 en la Región de Coquimbo, 68 en la Región Metropolitana, 12 en la Región del Maule, 16 en la Región de la Araucanía y 15 en la Región de Aysén.

SONAMI

El presidente de la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), señor Jorge Riesco, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, afirmó que la minería, por ser una actividad que se desarrolla en faenas, esto es, en general en lugares lejanos de las zonas urbanas, requiere de jornadas de trabajo que permitan maximizar el tiempo de permanencia en cada faena. Por ello, el Código del Trabajo permite convenir distintos tipos de jornada, que son comunes a todas las actividades: semanal, bisemanal, y permite también sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos, cuando las normas comunes no pueden aplicarse.

Con todo, sostuvo que cualquiera sea el tamaño de una explotación minera, se requiere un alto grado de mecanización y de inversiones cuantiosas en desarrollo y preparación, proporcionales al tamaño de la mina. Por ello, el trabajo de extracción minera debe siempre ser optimizado para aprovechar en la mayor medida posible esas inversiones en el tiempo.

En relación a las jornadas de trabajo en la mediana y gran minería, en general, hacen uso de jornadas excepcionales, las que son permitidas y autorizadas por la Dirección del Trabajo, cumpliendo una serie de condiciones. De hecho, un 85% de los trabajadores de la gran minería cumple jornadas diarias de 12 horas, con turnos rotativos en sistemas de distribución de 7x7 o 4x4 (días de trabajo x días de descanso). Ambos sistemas requieren una jornada de al menos 42 horas semanales, en promedio.

Explicó que las jornadas excepcionales permiten mantener operaciones de proceso continuo, en que la necesidad de alimentación continua de plantas de beneficio y algunas hace indispensable una continuidad de las labores de extracción minera, pues responden a un análisis de costos, ya que, a una misma dotación requerida por día, un turno de 8 horas exige aproximadamente un 30% más de dotación que un turno de 12 horas.

En el caso de las jornadas en la pequeña minería, su sistema de trabajo requiere la mayor cantidad de horas del día habilitadas para trabajar, pues la lejanía de la faena a los centros urbanos implica que su organización del trabajo considere trayectos largos. Por ello, la alimentación en faena y algunas actividades, condicionan interrupciones y tiempos de espera, por lo que requieren de jornadas divididas en dos partes.

Estas condiciones no son enteramente compatibles con sistemas de turnos rígidos e ininterrumpidos. Por ello, la mayor jornada diaria posible es necesaria para aprovechar mejor las labores, y en su mayor parte recurren a jornadas semanales o bisemanales, con jornadas diarias divisibles.

Por lo tanto, cualquier jornada inferior a 45 horas semanales requiere cambios importantes en su organización de trabajo, además de adecuaciones de contratos.

En materia de costos, en el caso de la gran minería, resulta imposible programar turnos 4x4 o 7x7, si se aplica límite de 40 horas, pues se requiere 42 horas promedio.

En el caso de la pequeña minería, la disminución a 40 horas en una jornada bisemanal implica un día menos de trabajo, por lo que significaría al menos un 7% de alza de costos, de modo que en una jornada semanal, ese costo será aproximadamente 11,5% mayor.

A lo anterior habrá que sumar otros costos derivados de incluir la interrupción de jornada en el cómputo de la misma, que sería de al menos media hora diaria, es decir, 2,5 horas semanales y 5 horas bisemanales, con un efecto es el doble si se amplía a una hora.

Para ajustar, se requeriría cambios de contratos. Por ello, si se piensa introducir cambios, se requiere de gradualidad. La cantidad de años de gradualidad requerida dependerá de la rotación que tengan los contratos.

Sin embargo, sostuvo que la pequeña minería no cuenta con recursos para pagar compensaciones ni puede introducir automatización en la mayoría de sus procesos, pues depende mucho de sus trabajadores, y también afrontan costos regulatorios en materia de permisos y servidumbres.

En consecuencia, afirmó que la minería ha generado, mediante acuerdos, modalidades novedosas para la distribución de tiempos de trabajo y de descanso, que son eficaces para incrementar la productividad, tales como los turnos 4x3 - 4x4 - 7x7, en el marco de una tradición de diálogo. Por ello, sería especialmente útil permitir acuerdos individuales o colectivos para el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, y pactar los tiempos de preparación o entrega del trabajo cuando exceden la jornada o el turno.

Tales acuerdos pueden estar sujetos a límites horarios diarios, pues la distribución de jornadas es por días. Esto es posible con la actual normativa, pero es preferible que la ley amplíe las posibilidades de flexibilización, autorizando a las partes a convenir libremente compensaciones, y si se quiere resguardo, ello es posible mediante acuerdos colectivos.

Para la pequeña minería, la reducción de jornada se reflejará en forma directa y relevante en sus costos y productividad, a

menos que cuente con mecanismos para organizar el trabajo más flexibles y adecuados a su realidad: acceso a sistemas excepcionales.

Enseguida, al referirse a la normativa contenida en el proyecto, reiteró que la minería de mayor y menor tamaño necesitan espacio para organizar su trabajo en faenas. Por ello, se deben mantener excepciones a límite de jornada ordinaria, contenidas en el inciso segundo del artículo 22 inciso segundo, pues responden a naturaleza de los servicios y no a control de tiempo. Además, se debe mantener límite 30 hrs. jornada parcial, permitir pactos: 4x3, y sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.

En cuanto a la modificación del artículo 38, expuso que la Dirección del Trabajo tiene facultades más amplias, sin sujeción a límite horario. Sin ellas, es imposible implementar un sistema 4x4 o 7x7.

Por ello, propuso permitir pacto de compensaciones, vinculante para la Dirección del Trabajo y permitir pacto de bonos de continuidad operacional.

Respecto a la compensación por días de feriado anual en el proyecto, sostuvo que la redacción propuesta es inconveniente y restrictiva, pues resulta insuficiente como límite (9 días), pero excesivo en total, y no es abordable por pequeñas y algunas medianas empresas. Además, no puede compensarse en dinero, por lo que traslada el problema.

A modo de conclusión, afirmó que la entidad suscribe las observaciones de otros sectores productivos, en cuanto ellos inciden también en la actividad minera, como colaboradores o prestadores de servicios.

AUDIENCIAS

17 DE OCTUBRE 2022

SINDICATOS DE TRABAJADORES DE SIDERÚRGICA HUACHIPATO

Los representantes de los Sindicatos de Trabajadores de Siderúrgica Huachipato, señores señor Héctor Medina y Fernando Orellana, expusieron ante la Comisión.

El señor Hector Medina afirmó que, entre las consideraciones previas, se debe reconocer la existencia en Chile de diversas realidades económicas-productivas (minería, pesca, acuicultura, industrial, agrícola, etcétera) y considerar lo que ocurre en regiones, donde las labores de producción son en gran medida en jornadas excepcionales, no

solo un régimen como la ordinaria o la de un sector de la economía. En el caso de la región del Biobío, el tipo de trabajo realizado en jornada excepcional son principalmente de aquellas 6x2;6x3;6x1, compatibilizando la vida en un centro urbano y la actividad industrial continua.

Al mismo tiempo, afirmó que se debe valorar el trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores, y señaló que la entidad comparte la gradualidad incluida por indicación.

En materia de adaptabilidad, sostuvo que el proyecto debe permitir que la jornada laboral se pueda promediar no semanalmente, sino anual, o a los menos, semestralmente, considerando que existen actividades que son de operación constante que requieren procesos continuos.

Asimismo, sostuvo que tales procesos continuos requieren capacitación y entrenamiento del personal por un plazo mínimo de 6 meses, y que es necesario incluir herramientas para que los sindicatos puedan negociar directamente con su empleador compensaciones en materia de descanso o monetarias cuando cumplan jornadas sobre 40 horas, tanto en número de días, montos, modificaciones posteriores, etc.

Si lo anterior no se acepta, propuso que los días de descanso puedan ser susceptibles de compensación en dinero.

Entre otros aspectos a considerar, sostuvo que existe la necesidad de un aumento de dotación en jornada excepcional para cubrir turnos, no considerando el ausentismo “no programado”, por ejemplo, en el caso de licencias médicas o d días de descanso por jornada excepcional.

Además, se debe establecer que las empresas de regiones con jornada excepcional de 42 horas, según la gradualidad, comenzarán a aplicar a partir del tercer año de entrada en vigencia de la ley, junto con esclarecer el efecto de los procesos de negociación colectiva, y las autorizaciones de jornada excepcional vigentes a la entrada en vigencia de la ley.

Entre otros aspectos a revisar, dio cuenta de analizar los efectos del proyecto en materia de seguridad para las personas en las instalaciones de las empresas, por falta de capacitación y entrenamiento de la dotación nueva.

Además, se debe incentivar al empleador a incorporar tecnología por la pérdida eventual de puestos de trabajo, a raíz del reemplazo de máquinas por trabajadores, y considerar la pérdida de competitividad para las empresas por incremento en el costo de la mano de

obra directa e indirecta por contratistas y subcontratistas, a raíz del aumento de dotación que genera un incremento de los contratos comerciales.

ORGANIZACIÓN MATERNIDAD, VIDA Y MUJER

Las representantes de la Organización Maternidad, Vida y Mujer, señoras Renata Castro y Natalia León, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, la señora Renata Castro afirmó que en nuestro país existe una crisis en el cuidado de los menores, lo que genera postergación de las mujeres en el ingreso al trabajo, atendidas una serie de problemáticas situaciones, tales como el horario y las jornadas diferidas en establecimiento educacionales, el acceso limitado a jardines privados por sus valores o matrícula, los horarios de jardines estatales no acordes a jornada laboral, la falta de redes de apoyo y de proyección en trabajos, por la duración de Subsidio Protege. Además, no se concede el derecho al teletrabajo, hay bajos montos de bono compensatorios, no reconocimiento de derechos maternales laborales.

Por ello, se genera la desvinculación cuando termina el fuero y renuncias por no contar con redes de apoyo, despidos con fuero maternal, solicitud de permisos durante la jornada laboral, uso de vacaciones o permiso sin goce de sueldo y hostigamiento u acoso laboral. A lo anterior se suma el pago de montos irrisorios de bono compensatorio de derecho a sala cuna, problemas con derecho de sala cuna y lactancia.

Por lo anterior, propuso terminar con la discriminación de género y el criterio patriarcal de concebir la maternidad, avanzando a la corresponsabilidad dentro de los hogares, y considerar que mientras la carga del trabajo no remunerado siga recayendo exclusivamente en las mujeres, persistirán los obstáculos para lograr la igualdad de género.

En razón de ello, la señora Natalia León sostuvo que, entre otras medidas, se requiere que las políticas públicas consideren la figura de la madre, el padre o figura significativa a elección de la madre.

Además, propuso incorporar en la discusión la extensión de la licencia por maternidad de manera progresiva hasta los 12 meses, con distintas alternativas de incorporación laboral desde los 6 meses (según las necesidades de las madres), junto al apego seguro de los primeros años con las figuras significativas es un pilar básico desde donde se construye la confianza para crecer y desarrollarse.

En el mismo sentido, se debe homologar el fuero actual de 1 año terminada la licencia postnatal, con el derecho de sala cuna y de lactancia, de duración 2 años, junto al derecho de sala cuna, para

trabajadores y trabajadoras, sin distinción de género, y un permiso postnatal del padre o figura significativa a elección de la madre, inclusión de familias adoptivas y homoparentales, con una duración de 2 semanas prenatal y 4 semanas desde el parto (postnatal).

En el mismo sentido, se debe garantizar fuero a los padres o figura significativa a elección de la madre, para incentivar la corresponsabilidad, la igualdad en la contratación y estabilidad de los hijos al solicitar una pensión alimenticia, y excluir al padre denunciado por VIF y a quienes se determinó la paternidad contra su voluntad.

Al referirse al proyecto en estudio, sostuvo que mejora la calidad de vida para el trabajador o trabajadora en lo personal y con sus familias y abarca a todo el mercado laboral, independiente de sus funciones o áreas a trabajar. Además, permite la corresponsabilidad familiar, y la corresponsabilidad familiar social en materias de adaptabilidad en los horarios de ingreso y salida, el permiso con compensación con horas extraordinarias y los días administrativos, pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo.

Por ello, propuso que el proyecto no sea limitante hasta los 18 años para madres, padres o cuidadores de niñas, niños y jóvenes neurodivergentes, junto a la actualización de las normas aplicables al sector público y una eventual modificar al artículo 199 bis del Código del Trabajo, para ampliar las hipótesis que generan el permiso laboral que establece dicha norma.

OBSERVATORIO DEL CONTEXTO ECONÓMICO DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES (OCEC UDP)

El director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), señor Juan Bravo, expuso ante la Comisión.

Respecto de las lecciones de la experiencia internacional, explicó que en materia de gradualidad y adaptabilidad se ha establecido que la mayoría de las rebajas de jornada implementadas en varios países han considerado gradualidad, puesto que de esa manera el mundo laboral puede desarrollar estrategias de adecuación a la reducción de jornada, evitando trastornos abruptos en el proceso productivo. La mayoría de los países que han reducido su jornada han agregado medidas de adaptabilidad, dentro de las cuales destaca el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal, donde el promedio se calcula en base mensual o trimestral en su mayoría (hay casos donde el promedio se calcula hasta en base anual, aunque en estos casos en general se hace mediante acuerdo con los sindicatos). Afirmó que tal adaptabilidad permite abordar de

mejor manera la heterogeneidad de trabajadores y empleadores, así como también las peculiaridades de los diferentes procesos productivos.

Agregó que la evidencia empírica respalda que mayores grados de adaptabilidad tienen efectos positivos y relevantes en la productividad de los trabajadores, pues las medidas de adaptabilidad laboral que expanden el abanico de alternativas para ejercer un empleo como el teletrabajo, horarios flexibles de inicio y término de la jornada de trabajo, y esquemas de trabajo comprimido como la jornada 4 x 3, permiten incrementar la productividad laboral.

A modo de ejemplo, explicó que en el caso de Portugal se trata de un caso exitoso de reducción de jornada, pues en 1996 tenía una productividad por hora trabajada similar a la chilena en 2021. Al analizar la rebaja de jornada ordinaria semanal de 44 a 40 horas en Portugal realizada en 1996, se ha concluido que la reducción tuvo un efecto positivo en el empleo, lo que según los autores podría haber ocurrido por la mayor flexibilidad de la jornada que trajo la reforma, al permitir reducir los costos laborales. En concreto, la implementación de la rebaja fue definiendo la jornada laboral ordinaria en un promedio de 4 meses como periodo de referencia, y entró en vigor de manera generalizada a los trabajadores, sin imponer requisitos.

Enseguida, formuló un análisis a las indicaciones recibidas por el proyecto de ley.

Al efecto, explicó que en materia de gradualidad el plazo de 5 años es un plazo prudente para irse adecuando al nuevo límite máximo para la jornada ordinaria, que dará a empleadores y trabajadores la oportunidad de generar un proceso de aprendizaje ordenado sobre las consecuencias que la reducción de jornada puede tener en diferentes dimensiones. Asimismo, facilita el diseño e implementación de estrategias de reorganización productiva, de tal manera de poder producir de una manera más eficiente en un menor tiempo, y posibilita ir evaluando sus impactos positivos y negativos en la economía a medida que se va implementando.

En materia de adaptabilidad, se incluyen 2 medidas de adaptabilidad: compensación de horas extraordinarias por tiempo libre y horarios de ingreso y salida diferidos, pero su ámbito de aplicación es muy acotado por 2 razones.

La primera de ellas consiste en que las medidas exigen requisitos para acceder al beneficio, y el tope de días libres en compensación por horas extraordinarias es demasiado bajo.

En razón de ello, en materia de adaptabilidad propuso considerar que las medidas de adaptabilidad incluidas van en la

dirección correcta, pero se propone otorgar a todos los trabajadores, sin exclusiones, y aumentar significativamente el número de días libres compensatorios, respetando máximos diarios de horas de trabajo. Además, propuso replicar de la experiencia internacional el cambio desde jornada semanal a jornada promedio semanal tomando como base periodos amplios mediante acuerdo con los sindicatos, incorporar otras medidas de adaptabilidad como la jornada 4 x 3 y aceptar la petición de la Federación de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular de intercambiar los 2 días de permiso al mes en la modalidad puertas adentro planteado en las indicaciones por días de vacaciones.

FEDERACIÓN NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA (AEFEN)

La presidenta de la Federación de Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez, y el secretario general, señor Manuel Valenzuela, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, la presidenta de la Federación de Asistentes de la Educación, señora Yasna Sánchez, explicó que, en términos generales, el proyecto genera el mejoramiento de las condiciones de vida y de desarrollo integral de las y los trabajadores, más tiempo para compartir con la familia, un aumento en la valoración real de la fuerza del trabajo, reasignar y revalorizar los tiempos al interior de la comunidad educativa y terminar con el trabajo precarizado.

Asimismo, la reducción de jornada permite equilibrar el desarrollo económico y familiar con todos los miembros de la comunidad del país, es una demanda histórica de las y los trabajadores, no implementado por prejuicios economistas, ha sido una positiva experiencia de implementación en otros países, mejora las condiciones de vida de las y los trabajadores y de sus familias y aumenta el rendimiento laboral.

Tal reducción de jornada ayudaría a la comunidad educativa, para llegar más temprano a la casa y compartir más tiempo con la familia, liberar del agobio a los trabajadores del sector, y disminuir la sobredotación. Además, permite participar en actividades formativas para el crecimiento personal y profesional, repensar la Jornada Escolar Completa Diurna y la reducción de estudiantes por sala.

Acerca de la experiencia de aplicación de la rebaja de jornada, sostuvo que, desde octubre de 2018, la ley N°21.109 en su artículo 39 inciso primero reduce la jornada laboral de 45 a 44 horas, y diversas corporaciones municipales privadas sin fines de lucro aplicaron la reducción de la jornada laboral de las y los Asistentes de la Educación entre

el año 2018 a la fecha, y la reducción de la jornada laboral fue considerada en negociaciones colectivas.

Al referirse al proyecto, afirmó que la adaptabilidad laboral y flexibilización no cumplirá ninguno de los objetivos que apuntan a evitar el ausentismo laboral, la accidentabilidad, mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, y propender a la compatibilidad de la vida familiar y la corresponsabilidad, un trabajador que estará 13 horas en función de su trabajo no logra ninguno de esos objetivos. En los países donde se logran estos niveles de adaptabilidad tienen cobertura de negociación colectiva superior al 70%, lo que permite tener capacidad negociadora por parte de los trabajadores, en Chile la capacidad negociadora de los trabajadores se encuentra muy disminuida.

En cuanto a los niveles de remuneración, sostuvo que los sistemas de adaptabilidad generarán que los trabajadores deban adaptar la jornada para tener 2 o 3 empleos simultáneamente para lograr tener un sueldo digno, lo que se aleja a los objetivos de las indicaciones y también que fueron aquellos objetivos que llevaron a plantear la moción parlamentaria de las 40 horas. Actualmente los trabajadores que están en jornadas con turnos o en régimen de polifuncionalidad que la Dirección del Trabajo ha señalado que no procede, pero las empresas siguen aplicando, se ven expuestos a no saber qué función deben ejercer el día de mañana o que turno le tocará la próxima semana, y lo mismo ocurrirá con la adaptabilidad de la jornada. Por ello, abogó por la jornada de 40 horas sin adaptabilidad, porque en todos aquellos rubros que lo requieren las indicaciones se hacen cargo de sus particularidades, otorgando días compensatorios de descanso, permitiendo al comercio tener más días domingo de trabajo y más días de feriado.

Enseguida, el secretario general de la organización, señor Manuel Valenzuela, expuso acerca de la gradualidad de la implementación del proyecto, en el sentido que las empresas deben ir adaptando en sus procesos, pero el plazo propuesto en la iniciativa resulta excesivo.

En general, sostuvo que no resulta justo que por acceder a 40 horas semanales se terminen entregando derechos laborales básicos a cambio de adaptabilidad y flexibilidad laboral.

En consecuencia, solicitó que la reducción contemple a las y los trabajadores del sector público del sistema centralizado y descentralizado en la reducción de la jornada laboral, y que debido a la urgencia de dignificar la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias, y por un tema de justicia e igualdad, se implemente la reducción con la menor gradualidad posible. Propuso que el tiempo de colación sea

considerado dentro de la jornada de 40 horas y que la reducción de la jornada no genere flexibilidad ni precarización laboral y familiar.

FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE OFICIALES DE NAVES MERCANTES Y ESPECIALES DE CHILE (FENASIOMECHI)

El presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Oficiales de Naves Mercantes y Especiales de Chile (FENASIOMECHI), señor Arturo Bravo, expuso ante la Comisión.

En primer lugar, sostuvo que las jornadas especiales que rigen para el personal embarcado de la marina mercante no se cumplen en la práctica, pues existen graves falencias en materia de fiscalización, junto a deficiencias de personal para el cumplimiento de normas a bordo de las naves.

Agregó que la preocupación de los trabajadores del sector radica en que reducir la jornada a 40 horas semanales generaría 16 horas en que no podría hacer abandono de la nave, de modo que se requiere un sistema de compensaciones, mediante una extensión del feriado anual por cinco días adicionales, y la exclusión de la firma de la hora de sobre tiempo, pues se trata de personas exceptuadas del descanso dominical.

El representante de la entidad, señor Rubén Fuentes, explicó que la jornada especial de la gente de mar se aplica a personal embarcado, y requiere considerar los efectos de la rebaja a 40 horas semanales a dicho sector, en que se excede largamente la jornada semanal. Por ello, abogó por eliminar la norma que permite que las partes puedan pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación al artículo 108 del Código del Trabajo, que establece que el artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo, se debe considerar que en remolcadores y otras embarcaciones el capitán opera sin límite de tiempo.

LIBERTAD Y DESARROLLO

La economista y el abogado de Libertad y Desarrollo, señora Ingrid Jones y señor Esteban Ávila, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, la señora Ingrid Jones explicó que la gran mayoría de los países de la OECD tiene jornadas laborales de 40 horas semanales. Entre los países latinoamericanos, Chile es superado por

México y Colombia con jornadas de 48 horas semanales. En todos estos países, las horas efectivamente trabajadas son menores a las jornadas legales, y Chile no es la excepción, pero se ubica dentro de los países con mayor cantidad de horas efectivas trabajadas.

Al efecto, los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a julio de este año muestran números similares a los reportados por la OECD. Con todo, las horas efectivas son menores a las establecidas legalmente, ubicándose en 37,8 horas a la semana, existiendo diferencia entre hombres y mujeres: 40,3 y 34,5, respectivamente.

Por ello, la productividad de un trabajador chileno es la mitad que la de un trabajador promedio de la OCDE. Asimismo, mientras el promedio de países OCDE alcanza un PIB de US\$52 por hora trabajada, el PIB per cápita de Chile es de US\$26,8.

Afirmó que de lo anterior se concluye que cuando se compara la productividad de los trabajadores chilenos con países desarrollados cuando estos tenían el mismo nivel de riqueza (PIB per cápita) de Chile hoy, Noruega, Australia, Alemania y Reino Unido tenían mayores niveles de productividad, equivalentes a 1,5 a 2,2 veces el nivel de nuestro país, y, además, con jornadas de trabajo más cortas.

Por lo tanto, la evidencia indica que las jornadas laborales menos extensas están vinculadas a mayores niveles de productividad.

En cuanto a los efectos de la reducción de la jornada, afirmó que la principal herramienta para atenuar los efectos en el empleo y en salario es la productividad, de modo que, sin cambios en productividad, que toman tiempo y requieren reformas importantes en materia de educación y capacitación para generarse, la reducción de la jornada tiene efectos negativos.

Es por ello que el proyecto de ley tiene diversos impactos cuya magnitud dependerá de cómo las empresas desarrollan su proceso productivo lo que depende del sector económico o la industria a la que pertenece. Sin embargo, se pueden identificar, al menos, tres impactos directos:

El primero sería el alza de 17% en los costos laborales, pues para producir lo mismo que se producía hasta antes de la reducción de la jornada deberán pagarse horas extras, las que de acuerdo a la legislación tienen un costo de 1,5 veces el valor de la hora normal. Una empresa que no pueda enfrentar esta alza de costos tendrá que despedir trabajadores o disminuir sus salarios. Con todo, como el proyecto de ley impide esta segunda alternativa, lo más probable que la empresa deberá

despedir trabajadores para ajustar sus costos laborales, contratar mano de obra más barata y/o no aumentar los montos de los salarios hacia adelante, y otra alternativa es que esos mayores costos se traspasen al consumidor final como alzas de precio.

Añadió que el efecto será mayor en trabajadores menos calificados, pues la evidencia internacional indica que los trabajadores menos calificados son los más perjudicados con el alza de los costos de contratación. Para ellos, el alza de los salarios les afecta más negativamente debido a que sus trabajos son, por ejemplo, más fácilmente automatizables, lo que sería un nuevo golpe para los trabajadores más vulnerables que también fueron los más impactados por la pandemia y que son los grupos rezagados en la recuperación de empleo.

Agregó que además se generaría un aumento de la informalidad, considerando que actualmente uno de los principales problemas del mercado laboral es la alta informalidad (27% de los ocupados son informales), lo que se traduce en puestos de trabajos menos protegidos, sin cotizaciones previsionales para pensiones, desempleo, invalidez ni salud. El alza de costos de contratación generará incentivos para trabajadores y empleadores a trabajar de manera informal, sobre todo cuando se tienen bajos niveles de productividad. Asimismo, la recesión económica que se espera para 2023, hacen prever que el frágil mercado laboral se resentirá y se destruirán puestos de trabajo antes que lleguemos a recuperar los que se perdieron por la pandemia. Esto además en un contexto de otras alzas a la contratación (nuevo salario mínimo, incremento de cotizaciones previsionales por la reforma de pensiones, sala cuna, gratificaciones y reforma tributaria).

Enseguida, el señor Esteban Ávila formuló propuestas para atenuar los efectos del proyecto.

Al efecto, afirmó que de insistirse en la tramitación del proyecto de ley que consideró se debe rechazar, se presentan una serie de medidas que deben ser consideradas para en lo posible mitigar los efectos negativos que tendría una eventual reducción de la jornada.

En materia de adaptabilidad y flexibilidad, propuso permitir a las empresas adaptar sus procesos y la jornada laboral en función de su tamaño y de su sector productivo, para que así puedan redistribuirse los tiempos de trabajo. Por lo tanto, el proyecto de ley debiera considerar reemplazar la rigidez actual de la jornada (semana calendario) por un periodo de referencia tal como 16 semanas (4 meses), sobre el cual calcular el cumplimiento del número de horas, como en el caso de Inglaterra e Irlanda, que tienen jornadas laborales de hasta 48 horas semanales y consideran periodos de referencia y no semana calendario, o la Unión Europea, que requiere que sus países miembros garanticen un tiempo promedio de trabajo

no superior a 48 horas semanales en promedio, calculadas sobre un período de referencia de 4, 6 o 12 meses.

La excepción a esa regla sería para trabajadores que se desempeñen en sectores estacionales, como comercio, turismo y agricultura, un cuyo caso el período de referencia podría extenderse a 24 semanas (6 meses). De esta manera, se reconoce la heterogeneidad de los sectores económicos y de sus trabajadores. Además, sostuvo que la adaptabilidad y flexibilidad son herramientas que mejoran las condiciones laborales y disminuyen el ausentismo, lo que, junto a otros factores, podría aumentar la productividad de los trabajadores.

Otra medida consiste en un paquete de medidas para aumentar la productividad. Para ello, el proyecto de ley debe, para compensar los efectos negativos de la medida, incluir un paquete de medidas para aumentar el nivel de productividad de los trabajadores. Si bien el proyecto de ley establece que el SENCE capacite a empresas de menor tamaño y a sus trabajadores, no propone medidas concretas en esta dirección. Por ello, sostuvo que es fundamental que el gobierno presente una agenda de productividad, que permita optimizar el tiempo efectivo de trabajo, pues las ganancias de productividad son procesos de largo aliento, que involucran un conjunto de políticas públicas, tales como inversión en bienes, en capital humano y desarrollo de investigación.

En materia de gradualidad en la implementación, sostuvo que, si bien el proyecto de ley considera una implementación escalonada de la reducción de la jornada en un plazo de 5 años, no se distingue por tamaño de empresa ni por el sector económico al que esta pertenece, lo que es fundamental, porque es necesario considerar la heterogeneidad de las empresas de tal manera que estas acompañen la implementación de la jornada reducida con ganancias de productividad y mejoras de eficiencia.

Al referirse a otras modificaciones contenidas en el proyecto de ley, sostuvo que respecto de las nuevas normas relativas a padres, madres y cuidadores de menores de 12 años se contempla un sistema de ingreso diferido que incorpora el derecho a un horario de ingreso y salida diferido consistente en una banda de dos horas en total, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores. En el caso del feriado adicional, quienes tengan el cuidado de menores de 12 años, podrán pactar por escrito con el empleador hasta 5 días anuales de feriado adicional que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, periodo que será recargado en un 50% de tiempo.

En cuanto a la modificación de contratos especiales, en el caso del transporte de cargas y pasajeros se propone la reducción proporcional de estas jornadas de un máximo de 180 a 160 horas

mensuales. Para los trabajadores agrícolas se pretende reducir la jornada diaria de un promedio de 8 horas diarias a 6 horas y 40 minutos. En el caso de las trabajadoras de casa particular (régimen puertas adentro) se incorpora un tiempo de descanso adicional a los ya establecidos en la ley, consistente en 2 días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán utilizarse de forma conjunta o separada, y en el caso de las trabajadoras de casa particular (régimen puertas afuera) se propone reducir el límite de jornada ordinaria a 40 horas semanales y, respecto de las horas extraordinarias, solo podrán realizar un máximo de 2 horas extra por día.

Tratándose de la jornada especial de tripulantes de vuelo y de cabina se pretende establecer un máximo de 160 horas mensuales, independiente de la cantidad de días que desempeñen labores en tierra, y en caso de que las labores en tierra se extiendan por un mes calendario, las horas ordinarias efectivas no podrán exceder de 40 horas semanales. En el caso de la jornada parcial, actualmente, conforme a la Dirección del Trabajo, es aquella de 30 horas o menos de trabajo a la semana pactada en el contrato, por lo que se propone mediante indicación reducir dicha jornada a 27 horas semanales.

A modo de comentario final, sostuvo que la reducción de la jornada tendrá efectos negativos en el mercado laboral, por lo que es necesario considerar medidas de adaptabilidad y flexibilidad que permitan a las empresas mitigarlos, sobre todo considerando el bajo o nulo crecimiento económico proyectado en el corto y mediano plazo y los altos índices de informalidad laboral. Por tales razones, sostuvo que es fundamental que la gradualidad en la implementación sea en función del sector económico y tamaño de la empresa, de tal manera de capturar la heterogeneidad y las diferencias en los procesos productivos.

Asimismo, afirmó que es de gran relevancia que una política de esta naturaleza vaya acompañada de medidas que fomenten la productividad, para que los trabajadores puedan producir de manera más eficiente durante las horas efectivamente trabajadas y no se generen presiones de mayores costos laborales para las empresas, lo que permitiría disminuir la brecha existente en esta materia con respecto a la OCDE.

SESIÓN CELEBRADA EL 19 DE OCTUBRE DE 2022

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JEANNETTE JARA ROMÁN

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, expuso las observaciones del Ejecutivo a las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por la Comisión.

En primer lugar, afirmó que el proyecto da cuenta de un acuerdo entre empleadores, trabajadores y el Gobierno, en el marco de un proceso de diálogo social en que participaron diversos actores del mundo laboral, incluyendo distintas organizaciones sindicales y a entidades que representan a micro y pequeñas empresas.

Agregó que los principios fundantes de la reducción de jornada consisten en promover una mayor autonomía en el uso del tiempo por parte de las personas, adecuando la legislación interna a una tendencia internacional sobre la materia. Además, se propone que tal reducción opere gradualmente, con énfasis en sus efectos en la actividad económica y el empleo. Para ello, se ha considerado que empresas de distintos sectores cuentan actualmente con jornadas de 40 horas semanales, lo que da cuenta de la necesidad de adoptar dicha medida con alcance general.

Agregó que el proyecto recoge distintas realidades productivas, en línea con los acuerdos suscritos con las organizaciones del sector, y permite avanzar en materia de corresponsabilidad en las labores de cuidado.

En relación a las indicaciones propuestas, abogó por evitar que el efecto de éstas termine afectando el objetivo principal del proyecto, que, reiteró, consiste en la reducción de la jornada de trabajo.

Enseguida, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, hizo presente la voluntad del Ejecutivo, consistente en promover en un acuerdo que permita el avance del proyecto, cuya aplicación generaría una serie de efectos positivos para los trabajadores y las empresas, considerando la realidad productiva de cada sector.

OBSERVACIONES

El Senador Cruz-Coke manifestó que, en general, las indicaciones de su autoría consideran las observaciones de distintos sectores de la producción y los servicios, particularmente en materia de adaptabilidad en la aplicación de la propuesta legislativa, sobre todo en el caso de las empresas de menor tamaño.

El Senador Galilea afirmó que, a partir de una revisión de las indicaciones, uno de los aspectos que las diferencian dicen relación con las normas sobre adaptabilidad laboral. En el caso de las indicaciones de su autoría, sostuvo que se pretende establecer normas para distintos sectores en que rigen jornadas especiales, con el propósito de incorporar mecanismos de flexibilidad.

En materia de flexibilidad laboral, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román, explicó que el sistema laboral chileno cuenta actualmente con diversas herramientas que dan cuenta de su carácter flexible, tales como las potestades del empleador respecto de la duración y distribución del tiempo de trabajo y una serie de aspectos de la relación laboral, lo que da cuenta de la asimetría de poder en la relación laboral y de la función que debe cumplir el Derecho del trabajo.

INDICACIONES FORMULADAS AL TEXTO APROBADO EN GENERAL

ARTÍCULO ÚNICO

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para reemplazar el encabezado “Artículo único” por “Artículo primero”.

Indicación del Presidente de la República, para sustituir la expresión “Artículo único” por “Artículo 1º”.

-Puestas en votación fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, coincidiendo en que se establezca como “Artículo 1º”.

ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El número 1) del artículo único aprobado en general sustituye en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”.

Asimismo, incorpora, en el inciso segundo, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo, de acuerdo a sus facultades establecidas en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.”.

En sesión de 19 de octubre de 2022, se reiteró que el artículo 22 del Código del Trabajo establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS

La letra a) del número 1) del artículo único aprobado en general por la Comisión (que corresponde al texto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados) sustituye, en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”.

El Presidente de la Comisión, Senador Cruz-Coke puso en votación la letra a) del número 1) del artículo único aprobado en general por la Comisión.

La Senadora Carvajal, al fundamentar su votación, afirmó que la sustitución propuesta -de 45 a 40 horas para la jornada ordinaria de trabajo- configura el eje del proyecto, consistente en la reducción de la jornada.

El Senador Galilea, considerando que la propuesta apunta en el sentido correcto, consistente en la disminución de la jornada de trabajo, lo que permitirá compatibilizar la vida familiar con el trabajo, manifestó su aprobación a la proposición.

El Senador Moreira afirmó que la propuesta permite la rebaja de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las normas sobre flexibilidad laboral que pudieran ser incorporadas durante la discusión en particular.

El Senador Saavedra, al fundamentar su votación, manifestó que el proyecto recoge una demanda histórica de las organizaciones sindicales, recogiendo una necesidad de justicia social que contribuirá a mejorar la productividad de las empresas.

El Senador Cruz-Coke valoró la disposición a alcanzar un acuerdo en materia de reducción de la jornada, sobre todo considerando el propósito general que pretende alcanzar.

Constancia

Enseguida, el Senador Cruz-Coke dejó expresa constancia que la aprobación en particular de la letra a) del número 1) del artículo único aprobado en general por la Comisión no implica rechazar las indicaciones que recaen sobre el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la letra a) del número 1) del artículo único aprobado en general por la Comisión, fue aprobada

en particular por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

Indicación de la ex Senadora Van Rysselberghe y del ex Senador Allamand

La ex Senadora Van Rysselberghe y el ex Senador Allamand, presentaron una propuesta para sustituir el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo por el siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas en un promedio semanal, considerando un período de dieciséis semanas consecutivas. No obstante, para efectos de calcular el promedio referido, nunca una jornada semanal podrá superar las cuarenta y cinco horas ordinarias.”.

-Dada la aprobación del texto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados en materia de las 40 horas de jornada semanal, se rechazó la indicación antes detallada, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso reemplazar el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en tanto no resulte posible para él o la empleadora, en este último caso, dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo conforme a las alternativas dispuestas en el artículo 33 de este Código.”.

Asimismo, el Ejecutivo mediante otra indicación propuso suprimir el inciso cuarto del artículo 22.

En sesión de 16 de noviembre de 2022, la Comisión abordó una propuesta para establecer que 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.”.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta considera las transformaciones tecnológicas y laborales que han tenido lugar en el último tiempo y mantiene criterios para la exclusión de la limitación de jornada atendiendo a la naturaleza de las labores desempeñadas.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, agregó que la norma permite establecer criterios concretos para exceptuar la limitación de jornada, aplicando el rol tutelar del Derecho del Trabajo.

El Senador Galilea afirmó que la propuesta recoge diversas iniciativas transversales en la materia. Al efecto, describió que, a diferencia de la normativa vigente, la propuesta considera la naturaleza de las actividades excluidas del límite de jornada en términos genéricos, sin excluir determinadas labores específicas y reconociendo el derecho de los trabajadores y empleadores para reclamar si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

La Senadora Carvajal consultó acerca de la necesidad de ampliar el plazo de cinco días que contempla la propuesta.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, afirmó que el plazo de cinco días reproduce los plazos para reclamar las resoluciones de la Inspección del Trabajo que consagran los artículos 12 y 27 del Código del Trabajo, lo que aconseja mantener dicho término.

-Puesta en votación la propuesta, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

En cuanto a la indicación del Presidente de la República para suprimir el inciso cuarto del artículo 22, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta considera que la materia que actualmente regula el inciso cuarto del artículo 22 se encuentra contenida en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la supresión del inciso cuarto del artículo 22, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para reemplazar el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo

El texto propuesto es el siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de las alternativas para su distribución que se establecen en el artículo 22 bis y en el artículo 28.”.

-Esta indicación fue comprendida en el texto que fue aprobado.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó diversas propuestas del Ejecutivo y de la Senadora Carvajal y de los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, relativas al texto aprobado en general por la Comisión.

Al inicio del debate de tales proposiciones, el Senador Cruz-Coke explicó que éstas derivan de un acuerdo que considera las observaciones de grupos de trabajadores y empleadores y expertos en materia laboral, las que permiten mejorar el texto aprobado en primer trámite constitucional, cautelando el propósito de la iniciativa e incorporando criterios de gradualidad, evitando un detrimento a los derechos de los trabajadores y a la productividad de las empresas.

El Senador Galilea explicó que las propuestas sometidas a la consideración de la Comisión recogen los aspectos centrales del proyecto, atendiendo a los rubros de la producción y los servicios que requieren una regulación especial en materia de jornada.

En términos generales, explicó que se propone establecer una jornada laboral semanal de 40 horas, la que puede alcanzarse mediante un promedio por un plazo de hasta cuatro semanas, pudiendo compensar la jornada con los límites que deberán operar en cada caso, de modo que en ningún caso la jornada extraordinaria exceda de 52 horas semanales.

En relación a las empresas que cuentan con turnos continuos, se propone una normativa que introduce criterios de flexibilidad, con las debidas compensaciones. En el caso de los transportistas de carga, se propone la aplicación de una jornada opcional que resulta consistente con el propósito fundamental del proyecto.

El Senador Moreira valoró el contenido de las propuestas que introducen un criterio de gradualidad y flexibilidad en la aplicación del proyecto, para evitar una afectación de los derechos de los trabajadores y resguardar la productividad y el empleo.

El Senador Saavedra afirmó que las propuestas de enmiendas que recaen sobre el texto aprobado en general abordan los aspectos centrales del proyecto, aplicando un criterio de gradualidad y recogiendo la importancia del trabajo para el desarrollo de las personas y de la sociedad, cautelando la productividad, considerando que el derecho de los trabajadores a una jornada de 8 horas diarias constituye una demanda histórica del sector.

La Senadora Carvajal valoró la propuesta y los acuerdos alcanzados en la Comisión, que permite valorar el trabajo y del tiempo de las personas, particularmente de los sectores más vulnerables.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, hizo presente las observaciones del Ejecutivo.

Al efecto, explicó que la reducción de la jornada laboral, contenida en una Moción parlamentaria, constituye una materia que ha sido recogida por el Ejecutivo, con el propósito de resguardar los derechos de los trabajadores en el marco de un acuerdo social tripartito y conciliar la corresponsabilidad familiar y el trabajo. Afirmó que tales consideraciones forman parte de las propuestas de autoría del Ejecutivo y de los integrantes de la Comisión.

Enseguida, la Comisión analizó una propuesta del Ejecutivo concordada con la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, para establecer que 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 el capítulo respectivo.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para reemplazar el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo

El texto propuesto es el siguiente:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración. También podrán quedar excluidos los trabajadores que presten servicios sin fiscalización superior inmediata y aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, como los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores, técnicos de

mantención, operadores de turismo y demás similares. En estos casos, la exclusión de control de jornada deberá ser acordada por escrito entre las partes y responder a necesidades propias de la naturaleza de los servicios que se presten. El trabajador exceptuado de control de su jornada en conformidad a este inciso, no podrá ser obligado a registrar la entrada o salida a sus funciones.”.

-En sesión de 16 de noviembre de 2022, la Comisión aprobó una propuesta que comprendió elementos de esta indicación.

Indicación de la Senadora Núñez, para agregar un inciso final al artículo 22 del Código del Trabajo

El texto propuesto es el siguiente:

“Los trabajadores padres, madres y/o cuidadores que tengan el cuidado personal de niños, niñas o adolescentes menores de 14 años, personas con discapacidad o persona mayor con enfermedad grave diagnosticada y certificada, tendrán derecho a distribuir la jornada laboral de manera flexible. Dicha flexibilidad se podrá distribuir semanalmente o por horarios diferidos al ingreso o salida de la jornada laboral, lo anterior, sin exceder el límite semanal establecido en el inciso primero de este artículo y, el artículo 28 de la presente ley. Si parte de la jornada es telemática se regirá por el Título II, Capítulo IX de esta ley.”.

-La Senadora Núñez retiró esta indicación en la sesión de fecha 25 de enero de 2023.

ARTÍCULO 22 BIS NUEVO QUE SE AGREGA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para agregar un artículo 22 bis al Código del Trabajo

El texto propuesto es el siguiente:

Artículo 22 bis.- Las partes podrán acordar que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior, pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un lapso o ciclo de doce semanas, o de un mes calendario. En ambos casos el empleador deberá entregar al trabajador la planificación de la jornada a desarrollar en el ciclo siguiente al menos con una semana de antelación al inicio de dichos ciclos. La alternativa de distribución que se hubiere acordado conforme este artículo, solamente podrá ser reemplazada por otra con acuerdo del trabajador.”.

-Esta indicación se tuvo en consideración en el texto que finalmente se aprobó como se consigna a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que incorpora el siguiente artículo 22 bis, nuevo, al Código del Trabajo:

“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.”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 25 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Este artículo regula la jornada ordinaria de trabajo de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana en 180 horas mensuales.

Indicación del Ejecutivo

Para modificar el artículo 25 del Código del Trabajo

El Ejecutivo formuló la siguiente indicación para modificar el artículo 25 del Código del Trabajo:

a) Sustitúyese en el inciso primero, la expresión “ochenta” por “sesenta”.

b) Agrégase en el inciso primero, después del punto aparte, el que pasa a ser seguido, la oración “La base de cálculo para el pago de los tiempos de descanso y espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.”.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar el inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo

La indicación propone agregar, en el inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo, a continuación de la frase “ciento ochenta horas mensuales”, la siguiente oración: “El exceso de esta jornada sobre el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, dará derecho al trabajador a un descanso anual adicional de cinco días.”.

-Puestas en votación las indicaciones, fueron rechazadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, dado el acuerdo que se consigna a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye, en el inciso primero del artículo 25, la expresión “ciento ochenta horas mensuales” por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 25 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El inciso primero del artículo 25 bis del Código del Trabajo dispone que la jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de

cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.

Indicación del Ejecutivo

Para modificar el inciso primero del artículo 25 bis del Código del Trabajo

La indicación propone sustituir en el inciso primero la palabra “ochenta” por “sesenta”.

Indicación del Senador Chahuán, para modificar el inciso primero del artículo 25 bis del Código del Trabajo

La indicación propone intercalar, a continuación de la frase “no excederá de ciento ochenta horas mensuales”, la locución “de conducción efectiva”.

-Estas indicaciones fueron rechazadas, por haberse presentado una propuesta concordada entre el Ejecutivo y los integrantes de la Comisión, tal como se describe a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta acordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye la expresión “ciento ochenta horas mensuales” por: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días.”

Asimismo, agrega, a continuación del tercer punto seguido, que pasa a ser coma, la siguiente oración: “en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.”

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 25 TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El inciso primero del artículo 25 ter del Código del Trabajo establece que la jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las reglas que dicha disposición contempla.

El número 1) de dicha disposición establece que la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores que se desempeñen como

parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales.

Indicación del Ejecutivo

Para modificar el artículo 25 ter del Código del Trabajo

La indicación propone sustituir en el primer párrafo del número 1 del artículo 25 ter, la palabra “ochenta” por “sesenta”.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar el artículo 25 ter del Código del Trabajo

La indicación propone sustituir en el primer párrafo del número 1 del artículo 25 ter, la palabra “ochenta” por “setenta y dos”.

-Estas indicaciones fueron rechazadas, por haberse concordado en el texto que se consigna más adelante.

A su turno, los números 1) y 5) del artículo 25 ter del Código del Trabajo disponen que la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye, en el numeral 1 del inciso primero, la expresión “ciento ochenta horas mensuales” por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

Asimismo, agrega, en el numeral 5 del inciso primero, a continuación del punto aparte, que pasa a ser coma, la siguiente oración: “en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 26 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 26 bis del Código del Trabajo establece que el personal que se desempeña como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. En ningún caso los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas.

Indicación del Ejecutivo

Para modificar el inciso primero del artículo 26 bis del Código del Trabajo

La indicación es la siguiente:

a) Sustitúyese la expresión “ochenta” por “sesenta”.

b) Agrégase, a continuación de la expresión “acuerdo de las partes” la frase “no pudiendo la base de cálculo ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales”.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar el inciso primero del artículo 26 bis del Código del Trabajo

La indicación propone agregar en el inciso primero del artículo 26 bis la siguiente oración final: “El exceso de esta jornada sobre el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, dará derecho al trabajador a un descanso anual adicional de cinco días.”

-Las indicaciones descritas fueron rechazadas, de conformidad a la resolución adoptada por la Comisión respecto de la propuesta que se consigna a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye, en el inciso primero del artículo 26 bis la expresión “ciento ochenta horas mensuales” por la siguiente: “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 27 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 27 del Código del Trabajo establece que lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes -exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina-, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Indicación del Ejecutivo

Para derogar el artículo 27 del Código del Trabajo

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, expuso que la norma considera las observaciones de trabajadores y empleadores del sector del turismo, en cuyo caso resulta necesaria la derogación del artículo 27 del Código del Trabajo atendida la baja aplicación de la norma y que dicha disposición permite la aplicación de una jornada que podría alcanzar a sesenta horas semanales. Asimismo, agregó que la hipótesis contenida en la norma actualmente vigente se encuentra regulada en el artículo 34 bis que el proyecto propone agregar al Código del Trabajo.

-Puesta en votación la propuesta, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

En sesión de 25 de enero de 2023, se reabrió el debate y la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye el artículo 27 del Código del Trabajo por el siguiente, nuevo:

“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 acompañar el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña, no pudiendo este 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.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 28 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

El artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

El numeral 2) del artículo único del texto aprobado en general por la Comisión -que es el texto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados- agrega un inciso final al artículo 28 del Código del Trabajo, para establecer que sin perjuicio de lo anterior, en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple este Código, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.

Inciso primero

El inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Jornada 4X3

Los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira propusieron reemplazar en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo, la palabra “cinco” por “cuatro”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, afirmó que la propuesta surge de una petición del mundo social, recogida en los diálogos sociales previo a la presentación de la reforma, en que se propuso aplicar una jornada denominada “4x3”. Asimismo, afirmó que considera una moción parlamentaria en actual discusión legislativa en la Cámara de Diputadas y Diputados.

Finalmente, manifestó que tal propuesta puede contribuir a una mejor calidad de vida de los trabajadores, permite una mejor conciliación entre la vida personal y laboral y operará como una alternativa al régimen general relativo a la jornada ordinaria de trabajo.

-Puesta en votación la propuesta, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar el inciso segundo del artículo 28 del Código del Trabajo

La indicación propone agregar en el inciso segundo del artículo 28 del Código del Trabajo el siguiente texto final: “Si las partes acuerdan una de las alternativas de distribución de la jornada ordinaria señaladas en el artículo 22 bis, la jornada no podrá superar las cincuenta y dos horas semanales; asimismo, y por una sola vez en cada ciclo, podrán redistribuirse horas de una semana a otra ante hechos imprevistos o tareas urgentes. Dicha redistribución de horas ordinarias no podrá alterar el promedio de cuarenta horas semanales al final del ciclo, ni superar el límite semanal de horas de trabajo señalado en este inciso. En ningún caso se podrán acumular horas de un ciclo a otro, ni acumularse más de dos semanas continuas en que la jornada semanal sea de cincuenta y dos horas; a su vez, si el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal, o la jornada convenida, al momento del término del contrato de trabajo, el empleador deberá pagar en el finiquito el valor de todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales o el que se hubiere pactado entre las partes para el referido ciclo.”.

Indicación del Senador Chahuán al inciso final del artículo 28 del Código del Trabajo que se aprobó en general

La indicación propone suprimir la expresión “25 bis”.

-Puestas en votación las indicaciones, fueron rechazadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

-La Comisión, por la unanimidad de sus integrantes, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, acordó suprimir el numeral 2) del artículo único del texto aprobado en general, en atención a que fue aprobado el artículo 22 bis que se agrega al Código del Trabajo.

Indicación del Ejecutivo

Para agregar un artículo 28 bis, nuevo al Código del Trabajo

El Presidente de la República propuso agregar el siguiente artículo 28 bis, nuevo, al Código del Trabajo:

“Artículo 28 bis. Las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, tendrán derecho al inicio adaptable de la su jornada de trabajo, consistente en una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan.

El momento de ingreso del trabajador o trabajadora determinará el horario de salida correspondiente, en conformidad a las reglas generales de distribución de jornada, debiendo respetarse los máximos diarios y semanales de trabajo.

Para ejercer este derecho, el trabajador o trabajadora deberá presentar el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia o resolución judicial que otorgue el cuidado personal del niño o niña.

El empleador o empleadora podrá excluir del derecho a contar con un inicio adaptable de la jornada de trabajo solo a aquellas personas que, por la naturaleza de sus funciones, deban mantener un horario de ingreso específicamente determinado.

La exclusión señalada en el inciso anterior deberá comunicarse por escrito al trabajador o trabajadora involucrada, en un plazo de 10 días hábiles desde que haya presentado la documentación a que se refiere el inciso tercero de este artículo, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, exponiendo los fundamentos que expliquen la imposibilidad de ejercer el derecho que establece este artículo.

En caso de duda, el o la trabajadora excluida, en forma personal o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliada, podrá solicitar, en cualquier momento, un pronunciamiento a la Inspección del Trabajo respecto a la procedencia de la exclusión.

El empleador o empleadora podrá extender el derecho que establece el presente artículo a los trabajadores o trabajadoras que no se encuentren en el supuesto del inciso primero, siempre que dicha medida no afecte el ejercicio del derecho de las o los trabajadores respecto de quienes se encuentra legalmente obligado.”.

-La Comisión rechazó esta indicación, conforme a que aprobó en sesión de 25 de enero de 2023 sustituir el artículo 27 con un texto que regula las bandas horarias para anticipar o retrasar el comienzo de las labores de aquellas madres y aquellos padres trabajadores, y de las personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta doce años.

ARTÍCULO 31 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 31 del Código del Trabajo establece que en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar el artículo 31 del Código del Trabajo

La indicación propone agregar el siguiente inciso segundo nuevo al artículo 31:

“En caso de que las partes acordaren distribuir la jornada ordinaria sobre la base de un promedio de cuarenta horas semanales en doce semanas o en un mes calendario, el máximo de horas extraordinarias que las partes podrán pactar será de ciento cuarenta y cuatro horas en el primer caso, y de cincuenta y una horas en el segundo, durante el respectivo ciclo. En estos casos, las horas extraordinarias no estarán sujetas al límite diario señalado en el inciso anterior, pero la jornada diaria no podrá superar las doce horas sumando la jornada ordinaria y extraordinaria, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a un descanso de colación de una hora imputable a dicha jornada.”.

-Esta indicación fue rechazada, en atención al acuerdo que se consigna a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que agrega, en el inciso primero del artículo 31 del Código del Trabajo, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente oración: “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.”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 32 del Código del Trabajo regula las horas extraordinarias.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso establecer, mediante la incorporación de los incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, al artículo 32 del Código del Trabajo, con el objetivo de permitir atender imprevistos o necesidades propias de las labores de cuidado, las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, que podrán pactar por escrito con la o el empleador hasta cinco días anuales de feriado adicional que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, periodo que será recargado en un cincuenta por ciento de tiempo.

Los días de feriado adicional deberán utilizarse dentro de los seis meses siguientes a aquel en que se generaron a consecuencia de la realización de las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador o trabajadora deberá dar aviso al empleador o empleadora con 24 horas de anticipación. En caso de que un día de feriado adicional no sea utilizado dentro del periodo anteriormente referido, deberá acordarse por las partes su uso dentro de los 15 días hábiles siguientes, o el o la empleadora se encontrará obligada a su pago con un recargo del cien por ciento sobre el sueldo convenido dentro de la remuneración del respectivo periodo.

Con todo, en caso que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira

Los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira propusieron agregar, en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, el siguiente texto a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido:

“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, de lo contrario, el empleador deberá pagarlos según las reglas generales. 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 y media hora de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo.”.

En sesión de 16 de noviembre de 2022, se analizó una propuesta conjunta del Ejecutivo con los integrantes de la Comisión, para establecer que, 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 48 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 y media hora de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 de este Código.

El asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, manifestó que la propuesta recoge una materia contenida en el Boletín N°12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, iniciativa del ex Presidente Sebastián Piñera.

El Senador Saavedra abogó por evitar que la norma propuesta opere como regla general.

La Senadora Carvajal coincidió con dicha observación.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, aseguró que la propuesta contiene mecanismos que impiden que la fórmula propuesta opere como regla general.

-Puesta en votación la propuesta, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 33 del Código del Trabajo establece que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá

establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso reemplazarlo, para establecer que el empleador o empleadora tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, encontrándose obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

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

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

En sesión de 26 de octubre de 2022, El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta reconoce expresamente como sistemas de control de asistencia a los sistemas electrónicos, que hoy son asimilados indirectamente al reloj control, pues la normativa vigente no los contempla expresamente. Asimismo, pretende establecer que la Dirección del Trabajo establecerá los requisitos que deberán cumplir tales instrumentos.

El Senador Galilea consultó acerca del alcance de la norma propuesta respecto de los sistemas informáticos para el pago de remuneraciones.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, explicó que la propuesta reconoce los sistemas electrónicos para el control de asistencia, que se asimilan al reloj control. Seguidamente, afirmó que la Dirección del Trabajo, por medio de dictámenes, establece criterios generales para su validación, de modo que las empresas que ofrecen tales sistemas deben cumplir tales requisitos, sin que ello tenga relación con las herramientas informáticas para el pago de remuneraciones.

Agregó que la norma propuesta permitirá que el empleador registre la asistencia de los trabajadores mediante un libro de asistencia, y, en caso de que opte por utilizar un sistema informático, deberá aplicar las condiciones o requisitos que al efecto establecerá una resolución de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, manifestó que la norma en estudio es de aquellas a cuyo respecto regirán las reglas generales que el proyecto contempla para su entrada en vigor, es decir, deberá regir al año contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Conforme a lo informado por el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, la Comisión en forma unánime acordó suprimir en el texto de la indicación del Ejecutivo la siguiente frase del inciso segundo “, y de la determinación de las remuneraciones”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

ARTÍCULO 34 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Los incisos primero y segundo del artículo 34 bis del Código del Trabajo establecen que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34, **los trabajadores de restaurantes** que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta **y cinco** horas semanales.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso agregar, en el inciso primero, a continuación de la frase “los trabajadores de restaurantes”, las palabras “hoteles o clubes”.

Asimismo, propuso suprimir en el inciso segundo la expresión “y cinco”.

-Puestas en votación las indicaciones, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 38 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO **Excepciones al descanso semanal**

El inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo (referido a los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares) establece que la distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y **no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva.**

Indicación del Ejecutivo al inciso quinto del artículo 38

El Presidente de la República propuso agregar, 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.”.

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta considera la regulación vigente, que establece una regla general aplicable a las empresas exceptuadas del descanso dominical, en cuyo caso deben otorgar dos domingos al mes de descanso. A su turno, la propuesta en estudio facilita que en el sector de las empresas ligadas al turismo y entretenimiento dispongan de más días domingo en temporada alta para laborar, pudiendo agrupar cuatro domingos durante tres veces al año u ocho domingos, por una sola vez.

El asesor legislativo de los Senadores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, explicó que, en el caso de los trabajadores

del turismo, la norma vigente regula su descanso dominical de forma excepcional, en cuyo caso su distribución requiere el acuerdo entre el empleador y el trabajador.

El Senador Galilea valoró la norma propuesta, que permite compatibilizar el descanso semanal con el desempeño de las actividades propias del sector.

El Senador Cruz-Coke consultó acerca de las formalidades del acuerdo entre trabajadores y empleadores.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, explicó que se trata de pactos escritos, suscritos con organizaciones sindicales si los hubiere.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

El inciso séptimo del artículo 38 establece que el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de **higiene y seguridad** son compatibles con el referido sistema.

Indicación del Ejecutivo al inciso séptimo del artículo 38

Asimismo, en el inciso séptimo, propuso reemplazar la expresión “higiene y seguridad” por “seguridad y salud en el trabajo”.

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Senador Saavedra valoró la norma propuesta, pues permite abordar materias vinculadas con la calidad de vida de los trabajadores y su correlación con la jornada de trabajo.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

Indicación del Ejecutivo para agregar al artículo 38 del Código del Trabajo un inciso nuevo

El Ejecutivo propuso agregar un inciso octavo, nuevo, pasando el actual octavo a ser noveno, del siguiente tenor:

“El Director podrá, fundadamente, autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, superen los límites establecidos en el artículo 22 de este Código. Con todo, la suma de dicho tiempo adicional no podrá sobrepasar nueve días en un periodo anual, y se compensará con días de descanso a los que tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras, los que deberán utilizarse dentro de la respectiva anualidad. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.”.

En sesión de 18 de enero de 2023, tanto el Ejecutivo como los integrantes de la Comisión reformularon dicha indicación, con el siguiente texto:

“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.”.

-Puesta en votación, fue aprobada por la unanimidad de la y los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román **dejó constancia** que esta indicación tiene un mérito propio de provenir de un acuerdo bipartito entre los trabajadores de la minería y sus empleadores, ambos representados por el Consejo Minero y por la Confederación de Trabajadores que agrupan a distintas federaciones, con la finalidad de reducir la jornada laboral para los trabajadores que cumplen labores en los campamentos resguardando, además, la continuidad operativa de la mina.

El Senador Moreira dejó constancia respecto de la indicación aprobada que, para el caso que no haya acuerdo en las materias más complejas que se encuentran en las indicaciones pendientes, tanto esta y otras modificaciones del artículo 38 como la efectuada en el inciso primero

del artículo 22 no se encuentran despachadas, porque los representantes de la oposición tienen diversas propuestas formuladas.

El Senador Galilea comentó que la indicación al artículo 38 aprobada en esta sesión resuelve no solo lo que ocurre en el ámbito de la minería, porque se refiere a las jornadas excepcionales en general y tiene en consideración a todos aquellos que trabajan lejos de sus hogares, de modo que se acordó que las jornadas semanales puedan ser más extendidas, pero luego se compensan con días de vacaciones o con días pagados.

Indicación del Ejecutivo para incorporar al artículo 38 un inciso final nuevo

El Ejecutivo propuso agregar un inciso final, nuevo, del siguiente tenor:

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

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la norma propuesta considera que en la actualidad los criterios y procedimientos de autorización de sistemas excepcionales son regulados por la Dirección del Trabajo. En razón de ello, propone que tal regulación se contenga en un reglamento dictado por intermedio del Ministro o Ministra del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, lo que permite otorgar mayor certeza a los empleadores y trabajadores usuarios del referido sistema.

El Senador Cruz-Coke manifestó que la referencia a la regulación reglamentaria puede implicar el retraso en la entrada en vigor de la norma propuesta.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, afirmó que la propuesta permite que la regulación administrativa, actualmente contenida en una serie de dictámenes de la Dirección del Trabajo, sea recogida en la normativa reglamentaria, pues parece razonable separar las labores de establecimiento de criterios y procedimientos de autorización de sistemas excepcionales con la fiscalización de dicha normativa.

El Senador Galilea valoró que la norma propuesta reduzca la discrecionalidad administrativa en el establecimiento de los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

La Senadora Carvajal consultó acerca del contenido y los efectos del informe de la Dirección del Trabajo, junto al plazo que se considera para la dictación del reglamento.

El Senador señor Durana consultó acerca del eventual efecto vinculante del informe que deberá emitir la Dirección del Trabajo.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, expuso que el artículo quinto transitorio que el Ejecutivo propone incorporar al proyecto aprobado en primer trámite constitucional establece que el Reglamento deberá ser dictado en el plazo de 6 meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

En cuanto al efecto y el contenido del documento, afirmó que se trata de materias contenidas en dictámenes de la Dirección del Trabajo, de modo que, considerando el informe que deberá emitir, se deberá dictar un reglamento que otorgue estabilidad y uniformidad a la normativa.

El Senador Galilea valoró la norma propuesta, que permite otorgar estabilidad a la regulación en la materia y celeridad al procedimiento para establecer los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

El Senador Saavedra coincidió con dicha observación, particularmente en relación a la eliminación de una excesiva discrecionalidad en la redacción de la normativa.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para modificar en el artículo 38 del Código del Trabajo

La indicación propone agregar en el artículo 38 del Código del Trabajo los siguientes incisos noveno y décimo, nuevos:

“En el caso de las autorizaciones otorgadas por la Dirección del Trabajo o de los acuerdos de jornada excepcional registrados en dicho organismo, en conformidad al inciso séptimo, la extensión de la jornada efectivamente trabajada podrá considerar promedios que superen los límites establecidos en el artículo 22 de este Código. Con todo, la suma de dicho tiempo adicional no podrá sobrepasar nueve días en un periodo anual, y se compensará con días de descanso a los que tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras, los que deberán utilizarse dentro de la

respectiva anualidad. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Igual disposición se aplicará en los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos cuyos promedios de horas semanales en cada ciclo sean de cuarenta y dos a cuarenta y cinco horas, así como también en las empresas cuya jornada se organiza en conformidad al número 2 del presente artículo, respecto de los turnos de hasta cuarenta y cinco horas semanales. En estos casos, las partes podrán establecer un sistema de compensaciones de las horas efectivamente trabajadas por sobre la jornada máxima señalada en el artículo 22, a través de días libres y de pago de horas compensatorias con el recargo señalado en el artículo 32. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.”.

-La antedicha indicación, dados los acuerdos alcanzados y expuestos precedentemente, fue rechazada.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que intercala, en el inciso séptimo del artículo 38, a continuación del vocablo “fundada”, la siguiente frase: “que deberá emitirse dentro los treinta días hábiles siguientes a la solicitud,”.

Asimismo, propone agregar un inciso final, nuevo, pasando el actual a ser décimo, del siguiente tenor: establecer que 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 42 horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.”

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 40 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 40 bis del Código del Trabajo establece que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a **dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.**

Indicación del Ejecutivo e indicación de parlamentarios

El Presidente de la República propuso reemplazar la frase “dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22”, por la expresión “veintisiete horas semanales”.

Los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira propusieron reemplazar en el inciso primero del artículo 40 bis del Código del Trabajo, la oración “a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22”, por la expresión “treinta horas”.

El Senador Saavedra manifestó su rechazo a la propuesta de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, en el entendido que la base de cálculo para determinar la jornada parcial, en razón de la reducción de la jornada ordinaria, equivale a cuarenta horas semanales, de modo que la referida jornada parcial debe alcanzar a veintisiete horas semanales.

-En sesión de 18 de enero de 2023 se puso en votación la indicación formulada por los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, la que resultó aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

0000000

Indicación del Senador Cruz-Coke, de la Senadora Núñez y de los Senadores Galilea y Moreira, para agregar los siguientes artículos nuevos:

“Artículo 66 quinquies.- Los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños, niñas o adolescentes menores de 14 años, personas con discapacidad o persona mayor con enfermedad grave diagnosticada y certificada, tendrán derecho a solicitar al empleador, en forma individual o colectiva, la distribución de una jornada laboral flexible. La flexibilidad se podrá distribuir semanalmente o por horarios diferidos al ingreso o salida de la jornada laboral, lo anterior, sin exceder el límite semanal establecido en el artículo 28 de la presente ley. Si parte de la jornada es telemática se regirá por el Título II, Capítulo IX.”.

Artículo 66 sexies.- El trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 10 años quien, con ocasión de enfermedad menos grave, acreditada por un profesional competente, requiera hospitalización o reposo domiciliario, circunstancia que deberá ser acreditada por profesional competente, tendrá derecho a un permiso laboral para el cuidado de su hijo o hija por hasta 5 días corridos.”.

-Puesta en votación la indicación, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, en atención al contenido del artículo 27, nuevo, que se propone agregar al Código del Trabajo.

Indicaciones de la Senadora Núñez para agregar los siguientes artículos nuevos:

1) Para agregar el siguiente artículo 66 quinquies, nuevo: “El trabajador que tenga el cuidado personal de un niño, niña o adolescente menor de 14 años, persona con discapacidad o, persona mayor con enfermedad grave diagnosticada y certificada, podrá solicitar al empleador que el permiso sin goce de sueldo por hechos puntuales sea compensado con horas de trabajo dentro del año calendario, hayan sido éstos solicitados de manera anticipada o con ocasión de un imprevisto”.

2) Para agregar el siguiente artículo 66 sexies, nuevo: el trabajador que tenga el cuidado personal de un niño, niña o adolescente menor de 10 años y éste, con ocasión de enfermedad menos grave, requiera hospitalización o reposo domiciliario, circunstancia que deberá ser acreditada por profesional competente, tendrá derecho a un permiso laboral para el cuidado de su hijo por hasta 5 días corridos.

-La Senadora Núñez retiró estas indicaciones en la sesión de fecha 25 de enero de 2023.

ARTÍCULO 88 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Modalidades de la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas

El artículo 88 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, dispone que el reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de **ocho horas diarias** permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

Indicación del Ejecutivo al inciso segundo del artículo 88

El Presidente de la República propuso reemplazar la expresión “ocho horas diarias” por “seis horas y cuarenta minutos diarios”, con la finalidad de ajustar proporcionalmente la rebaja a las 40 horas.

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Senador Saavedra consultó respecto de la fórmula de cálculo que se consideró en la norma propuesta.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, explicó que la norma operará para un ámbito acotado de **trabajadores agrícolas permanentes**, y constituye el único caso en que rige un sistema anualizado de cómputo, calculado en base a un número de horas diarias, lo que permite distribuir la jornada en determinados períodos del año en compensación con otros en que se debe favorecer el descanso de los trabajadores.

Para aplicar dicha normativa, afirmó que se requiere reemplazar la expresión “ocho horas diarias” por “seis horas y cuarenta minutos diarios”, en concordancia con la normativa reglamentaria dictada al efecto por la Dirección del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira

La indicación propone agregar un inciso tercero nuevo al artículo 88, cuyo texto es el siguiente:

“En el caso de las labores inherentes a la ordeña, polinización y manipulación de semillas, y actividades similares que requieran discontinuidad de la jornada diaria, ésta podrá ser interrumpida de común acuerdo conforme lo ameriten las características de los servicios en tales actividades. En ningún caso el trabajador podrá permanecer en el lugar de trabajo durante la interrupción señalada y, en caso de ser necesario, el empleador deberá proveer el transporte de ida y regreso del trabajador.”.

Indicación de los Senadores Kuschel y Kusanovic para modificar el artículo 88 del Código del Trabajo

La indicación propone agregar un inciso tercero nuevo al artículo 88, cuyo texto es el siguiente:

“En el caso de las labores inherentes a la ordeña, polinización y manipulación de semillas, y actividades similares que requieran discontinuidad de la jornada diaria, ésta podrá ser interrumpida de común acuerdo conforme lo ameriten las características de los servicios en tales actividades. Los trabajadores a los que se refiere este inciso no podrán prestar servicios durante los lapsos de interrupción.”.

-Las dos últimas indicaciones precedentemente transcritas fueron rechazadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, teniendo en consideración el acuerdo alcanzado con la indicación formulada por el Ejecutivo.

Indicación de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira, para agregar el siguiente artículo 94 nuevo al Código del Trabajo

“Artículo 94 bis.- La jornada de los trabajadores agrícolas de temporada se regirá por las normas generales señaladas en los artículos 22, 22 bis y 28. Con todo, las partes podrán acordar que la jornada semanal pueda promediarse por el tiempo que dure la faena de cosecha, solo en caso de que ésta tenga una duración estimada inferior a treinta días. Si las horas efectivamente trabajadas en el ciclo exceden del promedio de 40 semanales, el empleador deberá pagar al trabajador la cantidad de horas necesarias para completar dicho promedio de 40 horas semanales al final al término de la faena.”.

-Esta indicación fue retirada por sus autores.

Indicación de los Senadores Kuschel y Kusanovic, para agregar un artículo 94 nuevo al Código del Trabajo

El primer texto que se propone es el siguiente:

“Artículo 94 bis.- La jornada de los trabajadores agrícolas de temporada se regirá por las normas generales señaladas en los artículos 22, 22 bis y 28. Con todo, las partes podrán acordar que la jornada semanal pueda promediarse por el tiempo que dure la faena de cosecha, solo en caso de que ésta tenga una duración estimada inferior a treinta días. Si las horas efectivamente trabajadas en el ciclo exceden del promedio de 40 semanales, el empleador deberá pagar al trabajador la cantidad de horas necesarias para completar dicho promedio de 40 horas semanales al final al término de la faena.”.

El segundo texto que se propone es el siguiente:

“Artículo 94 bis.- La jornada de los trabajadores agrícolas de temporada se regirá por las normas generales señaladas en los artículos 22, 22 bis y 28. Con todo, las partes podrán acordar que la jornada semanal pueda promediarse por el tiempo que dure la faena de cosecha, solo en caso de que ésta tenga una duración estimada inferior a sesenta días. Si las horas efectivamente trabajadas en el ciclo exceden del promedio de 40 semanales, el empleador deberá pagar al trabajador la cantidad de horas necesarias para completar dicho promedio de 40 horas semanales al final al término de la faena.”.

-Estas indicaciones fueron rechazadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 106 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornada semanal de la gente de mar

El inciso final del artículo 106 del Código del Trabajo establece que sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta **y cinco** horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso suprimir la expresión “y cinco”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de la y los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román, refiriéndose a la enmienda vinculada a la gente de mar aseveró que su objetivo es resguardar el cumplimiento de la jornada de 40 horas, pero sin que aquello implique un detrimento en la remuneración, por lo cual se mantiene el límite de horas máximas dada la naturaleza de la labor que se desarrolla y la nula posibilidad de que el trabajador pueda regresar a su hogar durante el transcurso de la faena.

ARTÍCULO 109 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornada de trabajo en puerto (nave fondeada en puerto)

El artículo 109 del Código del Trabajo establece que no será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta **y ocho** horas.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso reemplazar la expresión “y ocho”.

-En conformidad a lo resuelto con la indicación siguiente, esta indicación del Ejecutivo fue rechazada.

En sesión de 18 de enero de 2023, tanto el Ejecutivo como los integrantes de la Comisión concordaron en la siguiente indicación respecto del 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.”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román, refiriéndose a las enmiendas referidas a la gente de mar aseveró que su objetivo es resguardar el cumplimiento de la jornada de 40 horas, pero sin que aquello implique un detrimento en la remuneración, por lo cual se mantiene el límite de horas máximas dada la naturaleza de la labor que se desarrolla y la nula posibilidad de que el trabajador pueda regresar a su hogar durante el transcurso de la faena.

-Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de la y los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

ARTÍCULO 149 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 149 del Código del Trabajo establece que la jornada de los **trabajadores de casa particular** que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrá exceder de cuarenta **y cinco** horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d).

b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.

c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34.

d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso suprimir, en el literal a) de su inciso primero, la expresión “y cinco”.

Asimismo, propuso reemplazar la letra d) por la siguiente:

“d) Las partes podrán acordar horas extraordinarias, con el objetivo de atender necesidades o situaciones temporales, debiendo ajustarse a lo dispuesto en el artículo 32 del presente Código.”

En sesión de 18 de enero de 2023, tanto el Ejecutivo como los integrantes de la Comisión mantuvieron la supresión en el inciso primero, letra a) del artículo 149, de la expresión “y cinco”. Por otro lado, propusieron el reemplazo de 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.”.

-Puesta en votación la última indicación transcrita, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

ARTÍCULO 150 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 150 del Código regula el descanso semanal de los trabajadores de casa particular. Se modifica el artículo en cuanto a las y los trabajadores puertas adentro.

Indicación del Ejecutivo referida a las y los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador

El Presidente de la República presentó una propuesta, (que agrega una letra d) al artículo 150) para establecer que tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados y les permitirán ausentarse de sus labores, no pudiendo compensarse en dinero o acumularse, debiendo utilizarse en forma conjunta o separada, a elección del trabajador o trabajadora. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

En sesión de 18 de enero de 2023, tanto el Ejecutivo como los integrantes de la Comisión concordaron en la presentación de una indicación que agrega en el inciso segundo del artículo 150 una letra d), cuyo texto es el siguiente:

“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.”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román, informó que las indicaciones formuladas respecto de las trabajadoras y de los trabajadores de casa particular fueron conversadas con los sindicatos que las y los agrupan (SINDUCAP, SINTRACAP y ANECAP). En el caso específico de las personas que laboran puertas adentro, cuyo trabajo hace muy difícil el descanso, se acordó compensarlo con la posibilidad de tener días libres.

El Senador Galilea comentó que las indicaciones referidas a estas trabajadoras y estos trabajadores hacen una distinción entre las personas que laboran en jornada parcial y aquellas que laboran en jornada completa y respecto de estas últimas las horas extraordinarias siguen la regla general, esto es, no pueden ser más de dos horas extraordinarias por día. En cuanto a las personas que cuentan con un contrato de 30 horas o menos, tendrán a su disposición una bolsa de horas extraordinarias.

Agregó que las trabajadoras y los trabajadores puertas adentro tienen un cambio relevante, al establecerse dos días laborales adicionales de descanso por mes, los que se pueden acumular, favoreciendo a aquellas personas que tienen a sus familias en otras regiones o fuera del país.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social expresó que en cuanto a la situación de las trabajadoras y de los trabajadores puertas adentro tienen una jornada legal de hasta doce horas diarias, quedando en desventaja respecto de los demás trabajadores que fueron logrando conquistas en esta materia, por lo que la compensación que fue acordada era muy necesaria, en la idea que en el futuro lleguen a ocupar un lugar de igualdad con todos los otros trabajadores.

La Senadora Carvajal coincidió con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, en cuanto a que todavía existen trabajadores y trabajadoras que están en un plano inferior respecto a las conquistas de los demás, especialmente aquellas personas que prestan sus servicios puertas adentro, situación de carácter contracultural y que debiera ir desapareciendo, convirtiéndose en un desafío para los legisladores la adecuación de la normativa actual.

-Puesta en votación esta última indicación, fue aprobada por la unanimidad de la y los integrantes de la Comisión,

Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

ARTÍCULO 152 TER D DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Jornada tripulantes de vuelo y cabina

El inciso primero del artículo 152 ter D dispone que la jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. **Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.**

El inciso final de dicha disposición contempla que, si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta **y cinco** semanales.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso suprimir en el inciso primero la frase “Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.”.

Asimismo, en el inciso final propuso eliminar la expresión “y cinco”.

En sesión de 18 de enero de 2023, tanto el Ejecutivo como los integrantes de la Comisión concordaron en la siguiente indicación al artículo 152 ter D, que reemplaza a la mencionada anteriormente:

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”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira.

ARTÍCULO 152 QUÁTER J DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El inciso cuarto del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo establece que en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo **de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto** del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso reemplazar la oración “de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto” por “en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo”, dado la supresión del inciso cuarto del artículo 22.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 375 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE REGULA EL PACTO SOBRE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO SEMANAL

El artículo 375 del Código del Trabajo tiene el siguiente texto:

“Artículo 375.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.”.

-En sesión de 18 de enero de 2023, la unanimidad de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira concordó en derogar el artículo 375 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 376 BIS, NUEVO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso agregar el siguiente artículo 376 bis, nuevo, al Código del Trabajo:

“Artículo 376 bis.- Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo.

Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador o empleadora un pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, consistente en hasta cinco días semestrales de descanso de libre disposición que le permitirán ausentarse del trabajo, los que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo.

Un pacto podrá abarcar hasta tres semestres, sin embargo, los días de libre disposición del respectivo semestre, una vez generados a consecuencia de la realización de horas extraordinarias, deberán utilizarse dentro del mismo periodo. En caso de que un día no sea utilizado dentro del semestre correspondiente, el empleador o empleadora deberá acordar con el trabajador o trabajadora afectada su uso dentro de los quince días hábiles siguientes o se encontrará obligado a su pago con un recargo del cien por ciento sobre el sueldo convenido dentro de la remuneración del respectivo periodo.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar su uso al empleador o empleadora con veinticuatro horas de anticipación, debiendo establecerse en el pacto si resultará posible dividir los días en medias jornadas de trabajo y cuántos días podrán utilizarse consecutivamente.

En caso de existir días sin utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán en conformidad a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

El presente pacto solo podrá aplicarse a trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical en conformidad con lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.”.

-Puesta en votación la indicación, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, atendida la aprobación del nuevo texto del artículo 27 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 152 QUÁTER Y
Trabajadores de plataformas digitales independientes

El Ejecutivo, propone modificar el artículo 152 quáter Y, que establece, en su inciso cuarto, que los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en **180** horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Indicación del Ejecutivo e indicación de parlamentarios

El Presidente de la República propuso reemplazar la expresión “180” por “160”.”.

Los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira propusieron sustituir en el inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, incorporado por el artículo único N° 2 de la ley N° 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, la expresión “180” por “172”.

-Puestas en votación las indicaciones, fueron rechazadas por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, dado el acuerdo adoptado que se consigna a continuación.

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que sustituye, en el inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, la expresión “180” por “172”.”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

**LEY N° 21.327,
SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 15

El artículo 15 de la ley N° 21.327, sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, crea la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

Indicación del Ejecutivo al artículo 15 de la ley N°21.327

El Presidente de la República propuso agregar un inciso segundo, nuevo, para establecer que 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 o trabajadoras. La Dirección del Trabajo deberá constatar que la empresa haya corregido la conducta infractora y, en caso de que esto no ocurra, aplicará las multas correspondientes, no resultando aplicable lo dispuesto en el artículo 506 ter del Código del Trabajo.

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta emana de un proceso de diálogo social con pequeñas empresas, y tiene por objeto facilitar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de dichas organizaciones. Para ello, contempla programas de cumplimiento asistido, en que la Dirección de Trabajo fiscaliza a la empresa, con el objeto de prevenir o corregir las probables infracciones laborales.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, añadió que el sistema de cumplimiento asistido cuenta con niveles de aplicación en las pequeñas empresas, pero requiere establecer incentivos para su mayor utilización. Para ese fin, afirmó que la propuesta permite otorgar un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores o trabajadoras.

El Senador Galilea valoró la propuesta. Enseguida, consultó acerca de la aplicación de la norma en aquellos casos en que un grupo de empresas solicite el cumplimiento asistido.

El asesor legislativo del Senador Cruz-Coke, autorizado por la Comisión para hacer uso de la palabra, señor Jorge Hagedorn, consultó acerca del efecto que produciría en el cumplimiento asistido la presentación de acciones judiciales por parte de los trabajadores.

El asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, consultó acerca de la posibilidad de aplicar el mecanismo de cumplimiento asistido previa denuncia de un trabajador.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, explicó que el mecanismo propuesto puede operar a solicitud de una sola parte o por un grupo de empresas.

En el caso de acciones judiciales, afirmó que el trabajador deduce tales instrumentos para obtener un resarcimiento pecuniario, de modo que la facultad sancionatoria sigue residiendo en el órgano fiscalizador. En cualquier caso, afirmó que el cumplimiento asistido no puede limitar el derecho de los trabajadores a ejercer las respectivas acciones ante la justicia, en cuyo caso debe primar el proceso que se tramita ante la justicia laboral, lo que constituye un principio general contenido en la legislación que establece las funciones de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, puntualizó que el mecanismo no puede operar ante una denuncia del trabajador, pues en ese caso la Dirección del Trabajo debe ejercer el rol fiscalizador que le asigna la ley.

El Senador Saavedra valoró la norma propuesta, que recoge las observaciones de las pequeñas empresas y permite un fortalecimiento de las relaciones laborales.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Durana, Galilea y Saavedra.

LEY N° 19.518,

FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 36 posibilita a los contribuyentes de la Primera Categoría descontar del monto de los impuestos los gastos efectuados en capacitación

El inciso tercero del artículo 36 de ley N° 19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone que el Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso agregar que en dicha determinación deberá establecer valores máximos diferenciados para empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 20.416, que Fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, expuso que la propuesta recoge las observaciones de las empresas de menor tamaño, con el propósito de facilitar su acceso a los cursos de capacitación que provee el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, particularmente en aspectos específicos de capacitación y en establecimiento de planes y programas dirigidos hacia dicho sector.

En particular, explicó que la propuesta contempla un tratamiento diferenciado para las pequeñas empresas, al determinar montos máximos a imputar a la franquicia tributaria por concepto de la capacitación realizada, que actualmente operan de forma uniforme, lo que dificulta el acceso a las empresas de menor tamaño.

En sesión de 16 de noviembre de 2022, el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Christian Melis, explicó que la propuesta permite establecer incentivos para las empresas de menor tamaño, al permitir que en la determinación de gastos se considere dicha circunstancia.

El Senador Saavedra valoró la propuesta, que permite el acceso de pequeñas empresas a los cursos de capacitación que provee el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, lo que resulta muy relevante ante la reducción de la jornada de trabajo.

El Senador Galilea coincidió con dicha observación.

El Senador Cruz-Coke valoró la propuesta, y solicitó información respecto de los montos comprometidos para el desarrollo de labores de capacitación en las pequeñas empresas.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 46

La letra g) del artículo 46 de ley N° 19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que el Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, la ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso reemplazar dicho literal, para establecer dentro de las funciones del Servicio Nacional 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 trabajadoras y la productividad en estas empresas.

En sesión de 26 de octubre de 2022, el Senador Cruz-Coke consultó acerca de las razones que explican la norma propuesta.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la propuesta surge de la revisión de los programas que desarrolla el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en que no había planes dirigidos a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras y la productividad en estas empresas, particularmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

Por ello, afirmó que se propone que el Servicio desarrolle planes sobre la materia, específicamente en el caso de las empresas de menor tamaño.

En sesión de 16 de noviembre de 2022, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, reiteró que la propuesta da cuenta de la preocupación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en materia de formación y capacitación, especialmente en el caso de pequeñas empresas, y permite acceder a programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras y la productividad en estas empresas.

El Senador Galilea hizo presente que la propuesta suprime el requisito consistente en que las empresas de menor tamaño mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, lo que resulta de baja ocurrencia en el caso de pequeñas empresas.

El Senador Saavedra valoró la propuesta, en el entendido que permite mejorar la capacitación de los trabajadores y la productividad de las empresas.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO 83

El artículo 83 de la ley N° 19.518, que Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece las atribuciones y deberes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso incorporar la atribución consistente en desarrollar líneas programáticas de capacitación destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, con el objetivo de aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.

El Senador Galilea hizo presente que las normas propuestas en materia de capacitación requieren que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo pueda desarrollar labores que tengan un impacto efectivo en materia de productividad.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO TRANSITORIO

El artículo transitorio -aprobado en general- establece que la ley entrará en vigencia transcurridos doce meses desde la fecha de su publicación.

Asimismo, dispone que, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000

unidades de fomento en el año calendario en que se publique esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, comenzando con cuarenta y cuatro horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año. Las empresas podrán acreditar sus ingresos por los medios que la ley tributaria establece.

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

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso sustituir el artículo transitorio por el siguiente:

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

Las disposiciones contenidas en el artículo 1° N° 1 letras b) y c); N° 2; N° 3, letra b); N° 6 letra b); N° 7; N° 8; N° 9; N° 10 letra a); N° 11 letra a), b) y d); N° 12; N° 16 letra b); N° 17; N° 19 y N° 20; el artículo 2°, el artículo 3° y el artículo 4° de la presente ley, comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial.

En el caso de la modificación establecida en el artículo 1° N° 11 letra c), comenzará a regir en el plazo de cinco años contados desde dicha publicación.

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

i. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en los artículos 1° N° 1 letra a), N° 10 letra b), N° 14; N° 15, N° 16 letra a) y N° 18 letra b), se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

ii. La regulación relativa a jornada contenida en artículos 1° N° 3 letra a), N° 4, N° 5, N° 6 letra a), N° 13 y N° 18 letra a), se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

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

La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados a la fecha de su entrada en vigencia y durante el proceso de reducción gradual de la jornada de trabajo al que hace referencia el presente artículo.”.

-Esta indicación se sustituyó por la indicación concordada entre el Ejecutivo y los integrantes de la Comisión que se describe en páginas siguientes.

Indicación de la ex Senadora Van Rysselberhe y del ex Senador Allamand

La ex Senadora señora Van Rysselberghe y el ex Senador señor Allamand propusieron reemplazar el artículo transitorio del proyecto de ley por el siguiente:

“Artículo primero transitorio.- La reducción de la jornada ordinaria introducida por el articulado permanente de la presente ley, entrará en vigencia conforme las siguientes reglas:

a) A contar del primer día del segundo año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y cuatro horas.

b) A contar del primer día del tercer año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y tres horas.

c) A contar del primer día del cuarto año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo, será de cuarenta y dos horas.

d) A contar del primer día del quinto año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta y una horas.

e) A contar del primer día del sexto año contado desde la publicación de la ley, la jornada semanal ordinaria que señala el artículo 22 del Código del Trabajo será de cuarenta horas.”

-Puesta en votación la indicación, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, teniendo presente el acuerdo concordado con el Ejecutivo.

Indicación del Senador Kusanovic

El Senador señor Kusanovic propuso reemplazar, en el inciso primero del artículo transitorio, la palabra “doce” por la palabra “dieciocho”.

Asimismo, propuso reemplazar el inciso segundo del artículo transitorio por el siguiente:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 unidades de fomento en el año calendario anterior al que se publique esta ley, estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año. Las empresas podrán acreditar sus ingresos por los medios que la ley tributaria establece”.

-Puesta en votación la indicación, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, teniendo presente el acuerdo concordado con el Ejecutivo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS, NUEVOS

Indicación de la ex Senadora Van Rysselberhe y del ex Senador Allamand

La ex Senadora señora Van Rysselberghe y el ex Senador señor Allamand propusieron agregar un artículo segundo transitorio:

“Artículo segundo transitorio.- El Consejo Superior Laboral deberá presentar a las comisiones de Economía y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a las comisiones de Economía y de Trabajo y Previsión Social del Senado, un informe que cuantifique el efecto que habría tenido la reducción de la jornada laboral ordinaria sobre el mercado del trabajo, en particular sobre la tasa de desocupación y la formalidad laboral. Este informe deberá ser realizado el cuarto y octavo año contados desde aquel de su promulgación y despachado a las comisiones mencionadas de la Cámara de Diputados y del Senado a más tardar el sexto mes del año respectivo.”.

-Puesta en votación la indicación, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, teniendo presente el acuerdo concordado con el Ejecutivo.

Indicación del Ejecutivo

El Presidente de la República propuso agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, los siguientes artículos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo transitorios, nuevos:

“Artículo segundo transitorio.- Las modificaciones introducidas por esta ley se entenderán incorporadas a los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, siempre que la regulación individual o colectiva no sea más beneficiosa para los y las trabajadoras, caso en que corresponderá estarse a dichas estipulaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador o empleadora deberá dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 11 del Código del Trabajo.

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

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

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

Artículo quinto transitorio.- El Reglamento al que refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, deberá ser dictado en el plazo de 6 meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

Artículo sexto transitorio.- Las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley N°20.416, que Fija normas especiales para las empresas de menor

tamaño, que implementen la reducción de jornada establecida en la presente ley, de forma anticipada a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por la Corporación de Fomento de la Producción, el Servicio de Cooperación Técnica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

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

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

Artículo séptimo transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer 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.”.

-Esta indicación fue sustituida por el texto que fue concordado entre el Ejecutivo y los integrantes de la Comisión.

Indicaciones de los Senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira para reemplazar el artículo transitorio aprobado en general por los siguientes:

ARTÍCULO PRIMERO. - La presente ley entrará en vigencia a contar de primer día del décimo tercer mes contado desde su publicación en el Diario Oficial, con las siguientes excepciones:

a) Si las partes acuerdan distribuir la jornada en forma semanal, conforme lo señala el inciso primero del artículo 22, modificado por la presente ley, ella 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. La distribución diaria de esta rebaja, se efectuará conforme lo señala el artículo tercero transitorio.

b) Si las partes acuerdan distribuir la jornada sobre la base de promedios semanales en doce semanas o en un mes, conforme lo señalan los artículos 22 bis y 28 del Código del Trabajo modificados por el articulado permanente, dichos promedios semanales deberán llegar a 44 horas dentro del primer año; 42 horas al tercer año; y 40 horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las normas permanentes contenidas en los numerales 4, 5, 7 y 13 entrarán en vigencia considerando el otorgamiento de un día de feriado anual por cada año posterior a la publicación de la presente ley.

ARTÍCULO TERCERO.- La norma permanente contenida en el numeral 6, entrará en vigencia de la siguiente forma: la jornada mensual no podrá exceder de 176 horas al tercer año y de 172 horas al quinto año contados desde la publicación de la presente ley.

ARTÍCULO CUARTO.- Las normas permanentes que modifican el artículo 106, así como la que modifica el artículo 152 Quáter Y, ambas del Código del Trabajo, ajustarán la base de cálculo para el pago de las remuneraciones ahí consignadas, a razón de una hora por cada año de vigencia de la presente ley, hasta llegar a 40 y 172 horas, respectivamente.

ARTÍCULO QUINTO.- Las modificaciones introducidas por esta ley se entenderán incorporadas a los contratos individuales y los instrumentos

-Esta indicación fue rechazada por la unanimidad de la Comisión, dado el acuerdo entre el Ejecutivo y los integrantes de la Comisión, que se explica a continuación.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS APROBADOS EN SESIÓN DE 25 DE ENERO DE 2023

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, para establecer un artículo primero transitorio.

Dicha disposición establece que esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

Las disposiciones contenidas en el artículo 1° N° 1 letras b) y c); N° 4 letra b); N° 5 letra b); N° 7; N° 8; N° 9; N° 11; N° 12; N° 13 letra a); N° 14 letra a), b) y c); N° 15; N° 18 letra a); N° 19 letra b); N° 20; N°

22; N° 24; el artículo 2° y el artículo 3° 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 los artículos 1° N° 1 letra a); N° 2; N° 10; N° 13 letra b); N° 17; N° 18 letra b); N° 19 letra a); N° 21 letra b); se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial. En el caso del artículo 1° N° 23, 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 artículos 1° N° 3; N° 4 letra a); N° 5 letra a); N° 6; N° 9; N° 14 letra d) y f); N° 16; y N° 21, se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

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

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

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que incorpora un artículo segundo transitorio, nuevo.

Al efecto, propone que 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.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que incorpora un artículo tercero transitorio, nuevo, para establecer que 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.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO CUARTO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, para incorporar un artículo cuarto transitorio, para establecer que las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.

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

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO QUINTO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra que incorpora un artículo quinto transitorio, para establecer que el Reglamento al que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo, deberá ser dictado en el plazo de 6 meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO SEXTO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que incorpora un artículo sexto transitorio.

Dicha disposición establece que 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 esta, 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 esta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta concordada entre el Ejecutivo y la Senadora Carvajal y los Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra, que incorpora un artículo séptimo transitorio.

Dicha disposición establece que 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.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO, NUEVO

En sesión de 25 de enero de 2023, la Comisión analizó una propuesta del Ejecutivo, que incorpora un artículo octavo transitorio, para establecer 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.”.

-Puesta en votación la indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira y Saavedra.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone las siguientes modificaciones al proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados:

ARTÍCULO ÚNICO

Ha pasado a ser artículo 1° con las siguientes enmiendas:

Número 1 (artículo 22 del Código del Trabajo)

Letra a)

La ha reemplazado por la siguiente:

“a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

letra b)

La ha sustituido por la siguiente:

“b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

0000000

Ha incorporado la siguiente letra c), nueva:

“c) Suprímese el inciso cuarto.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

Ha contemplado los siguientes números nuevos:

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

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

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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 acompañar 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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

Número 2 (artículo 28 del Código del Trabajo)

Ha pasado a ser número 8, reemplazado por el siguiente:

“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”.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

0000000

Ha incorporado los siguientes números nuevos:

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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 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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

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”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

23.- Derógase el artículo 375.

(Unanimidad 5X0. Senadora Carvajal y Senadores Juan Luis Castro, Galilea, Kast y Moreira).

0000000

Ha incorporado los siguientes artículos nuevos:

“Artículo 2°.- 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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Durana, Galilea y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

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.”.

(Unanimidad 5X0. Senador Cruz-Coke, Senadora Carvajal y Senadores Galilea, Moreira y Saavedra).

ARTÍCULO TRANSITORIO

-Ha reemplazado el epígrafe y el artículo transitorio por el siguiente texto:

“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.”.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar el proyecto de ley en informe en los siguientes términos:

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.”.

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 acompañar 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 sesión celebrada el día [27 de noviembre de 2019](#), con asistencia de las Senadoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el [4 de diciembre de 2019](#), con asistencia de las Senadoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el [18 de diciembre de 2019](#), con asistencia de las Senadoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el [8 de enero de 2020](#), con asistencia de la Senadora Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el [9 de enero de 2020](#) (mañana) y [9 de enero de 2020](#) (tarde), con asistencia de las Senadoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores José Miguel Durana Semir, Juan Pablo Letelier Morel y Kenneth Pugh Olavarría (en reemplazo del Senador Andrés Allamand Zavala); en sesión celebrada el [29 de enero de 2020](#), con asistencia de las Senadoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora (Presidenta) y de los Senadores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión de [31 de agosto de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [7 de septiembre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, David Sandoval Plaza (en reemplazo del Senador Moreira) y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [14 de septiembre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [28 de septiembre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [5 de octubre de 2022](#), con asistencia del Senador Rodrigo Galilea Vial (Presidente accidental), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [12 de octubre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial e Iván Moreira Barros; en sesión de [19 de octubre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [26 de octubre de 2022](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvalho (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, José Miguel Durana Semir (en reemplazo del Senador Iván Moreira Barros) y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [16 de noviembre de 2022](#), con

asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvallo (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de [18 de enero de 2023](#), con asistencia del Senador Rodrigo Galilea Vial (Presidente accidental), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Juan Luis Castro González (en reemplazo del Senador Gastón Saavedra Chandía), Felipe Kast Sommerhoff (en reemplazo del Senador Luciano Cruz-Coke Carvallo) e Iván Moreira Barros y en sesión de [25 de enero de 2023](#), con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvallo (Presidente), de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía.

Sala de la Comisión, a 26 de enero de 2023.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 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)

I. PRINCIPAL OBJETIVO 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: **aprobado en general en sesión 29 de enero de 2020, por 4 votos a favor de las ex Senadoras Goic y Muñoz, del Senador Durana y del ex Senador Letelier, y 1 voto en contra del ex Senador Allamand.**

Todas las modificaciones efectuadas al texto aprobado en general (que corresponde al despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados) fueron aprobadas en forma unánime.

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 a la fecha de despacho de este informe el 25 de enero de 2023.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputadas y Diputados. Moción del año 2017 de la Diputadas señoras Camila Vallejo Dowling y Karol Cariola Oliva, de los Diputados señores Hugo Gutiérrez Gálvez, Daniel Núñez Arancibia y Guillermo Tellier del Valle y de los ex Diputados señores Sergio Aguiló Melo y Lautaro Carmona Soto.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 11 de noviembre de 2019.
- IX. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** La Comisión discutió en general y en particular esta iniciativa de ley en su primer informe, de conformidad al acuerdo adoptado por la Sala en sesión de 14 de enero de 2020. Asimismo, la Comisión acordó que debe ser analizada por la Comisión de Hacienda, en lo que corresponda a su competencia.
- X. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo, la ley N°21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo y la ley N°19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Valparaíso, 26 de enero de 2023.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante

ÍNDICE

Discusión en general y en particular

AUDIENCIAS 2019-2020

Ex Subsecretario Fernando Arab Verdugo	12
Ex Diputada Camila Vallejo Dowling	23
Abogada Patricia Silva	27
Profesora Karla Varas	29
Abogada Carmen Espinoza (Abogadas y Abogados Laboralistas)	32
Abogado y profesor Christian Melis	33
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	37
Federación Trabajadores Retail Paris	43
Sociedad Nacional de Agricultura	45
Instituto Libertad y Desarrollo	51
CONAPYME	54
Chile Transporte	54
Confederación Nacional Transporte de Carga	55
FENASICOCH y FENABUS	57
Federación Nacional de Asistentes de la Educación	58
Consejo Minero	62
Centro de Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo	68
Ex Ministro y ex Diputado Osvaldo Andrade	73
Centro de la Universidad del Desarrollo	78
Fundación FIEL de la Central Unitaria de Trabajadores	80
Profesor Francisco Gallego	90
Cámara Nacional de Comercio	93
Comisión Nacional de Productividad	95
Sindicato Walmart	96

Profesor Rafael Pereira	97
Profesor Luis Lizama	99
Ex Director del Trabajo Marcelo Albornoz	104

AUDIENCIAS 2022

Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román	111
CONAPYME	118
FECOMTUR	119
FEDETUR	120
Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Ferrocarril del Pacífico S.A	123
Chile Transportes	124
Asociación Nacional de Armadores	125
MIPYMES de Turismo	127
Sociedad Nacional de Agricultura	128
ASOEX	131
ARMASUR A.G.	133
Central de Trabajadores de Chile	134
PROPYME	136
Asociación de Emprendedores de Chile	140
Instituto Regional de Administración de Empresas	143
Asociación de Marcas del Retail	145
Coordinadora de Trabajadores de la Minería	147
Consejo Minero	148
Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	151
Ex Director del Trabajo Marcelo Albornoz	153
Sociedad de Fomento Fabril	154
Cámara Nacional de Comercio	159
Confederación de la Producción y del Comercio	165
Chile Mujeres	168
Comunidad Mujer	171
Centro de Estudios Públicos	180
Profesor Jorge Hermann	183
Coordinadora 40 horas	186
Sociedad Nacional de Minería	187
Sindicato de la Siderúrgica de Huachipato	190
Organización Maternidad, Vida y Mujer	192
Observatorio Universidad Diego Portales	193
Federación de Asistentes de la Educación	195
FENASIOMECHI	197
Instituto Libertad y Desarrollo	197
DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DE LAS INDICACIONES	203
MODIFICACIONES	258
TEXTO DEL PROYECTO	271