



# Principales aspectos de los PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) y PL que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13)

## Autor

Irina Aguayo Ormeño.  
Email: [iaguayo@bcn.cl](mailto:iaguayo@bcn.cl)  
Tel.: (56) 2270 1774  
(32) 226 3193

N° SUP: 121963

## Resumen

Se da cuenta de los principales aspectos de los Proyectos de Ley (PL) sobre jornada laboral, uno iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) y el otro iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).

Si bien el PL presentado por el Ejecutivo contiene adecuaciones a la jornada laboral actual a través de modificaciones al Código Laboral, presenta, adicionalmente, modificaciones relativas a aspectos como adelantar la salida de la jornada laboral con cargo a una disminución del horario de colación, regulaciones para el trabajo en plataformas digitales, inclusión de los grupos vulnerables como adultos mayores, reinserción al mercado laboral de personas que cumplieron condena, entre otros.

En cuanto al PL iniciado en Moción, reduce la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales.

Por último, si se comparan ambos PL, el punto en común es la extensión de la jornada laboral. Mientras, el PL iniciado en Mensaje mantiene la jornada laboral actual de 45 horas semanales y la mensualiza a 180 horas, entrega la posibilidad de redistribuir la jornada semanal en 4 días, con el consentimiento de las partes, en tanto, el PL iniciado en Moción, disminuye la jornada laboral extendiéndola a 40 horas semanales.

## Introducción

El presente documento contiene . de acuerdo a lo solicitado - un resumen de los principales aspectos de los Proyectos de Ley (PL) sobre jornada laboral, uno iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) y el otro iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).

Ambos PL si bien se refieren a la jornada laboral, el PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión contiene medidas respecto de la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral, como son los adultos mayores y otras referidas a la generación de una bolsa de horas extraordinarios,

de adelanto de la salida de la jornada diaria con cargo a una disminución del horario de colación, medidas relativas a la adaptación de la regulación laboral a las nuevas formas de empleo, como son las plataformas digitales, entre otras. En tanto el PL que reduce la jornada laboral, se centra en disminuir las horas semanales de trabajo.

Por último, a la fecha de la elaboración de este informe, el PL iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) se encuentra en tramitación en el Senado, donde ha ingresado el Mensaje, informe financiero e informe de productividad. No se han ingresado indicaciones.

En cuanto al PL iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13), se encuentra en tramitación en la Cámara de Diputados.

## **I. Proyectos de Ley iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13)**

---

### **a) Fundamentos**

El PL se fundamenta en que toda legislación laboral debe considerar la calidad de vida, la compatibilidad entre vida laboral y familiar y la corresponsabilidad parental. Eso se logra adaptando y distribuyendo la jornada laboral, de modo de respetar las necesidades del trabajador en conjunto con los requerimientos del empleador.

### **b) Contenidos del PL**

Se basa en 3 Pilares:

#### **1. Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida.**

Actualmente, la jornada laboral es de 45 horas semanales repartidas en no más de 6 ni menos de 5 días, esta jornada no considera especificidades del trabajo en los distintos sectores productivos, los aumentos de productividad ni las necesidades de los trabajadores, entre otras cosas. Solo es posible solicitar una jornada de trabajo distinta en casos calificados y si hubiese un pacto sobre condiciones especiales de trabajo, relativo a distribución de jornada de trabajo semanal aplicable en aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30%+(Mensaje).

Otros casos en que existe una forma diversa de distribuir la jornada, son las jornadas especiales de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de los tripulantes de vuelo, casos en los cuales, en vez de regirse por una jornada ordinaria semanal de trabajo, ésta se regula de manera mensual.+(Mensaje)

En otras legislaciones se han seguido distintas estrategias de adaptabilidad, tales como la concentración de jornada de trabajo en 3 o 4 días, la creación de módulos de entrada y salida del trabajo, la creación de bolsas de horas de trabajo, entre otros.

### 1.1. Modificaciones al Código del Trabajo:

- Artículo 22: Se incorpora como alternativa a las 45 horas distribuidas en no más de 6 y no menos de 5 días, una jornada mensualizada de 180 horas con acuerdo de las partes.
- Artículo 28: Se propone que alternativamente, la jornada laboral de 45 horas semanales se distribuya en 4 días, con consentimiento de las partes, facilitando la conciliación trabajo familia.
- Artículo 29 bis nuevo: que las partes, sin intervención de la autoridad laboral, acuerden un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso.
- Otras modificaciones:
  - Generar una bolsa de horas extraordinarias manteniendo el recargo del 50% y la posibilidad de compensarlas por más días de vacaciones. En particular, se establece la posibilidad de compensar cada año, horas extraordinarias trabajadas por días de vacaciones, en una relación de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de vacaciones, con un límite de 5 días de feriado anual adicional.+(Mensaje).
  - Se propone permitir que el trabajador adelante su horario de salida del trabajo, a cambio de disminuir su horario de colación, el que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal de 30 minutos.+(Mensaje).
  - Se propone que en la época de vacaciones familiares, distintas a las del feriado legal del trabajador, éste pueda, en acuerdo con su empleador, reducir en todo o parte su jornada de trabajo, o bien trabajar desde su domicilio . si la naturaleza de las funciones así lo permite-, a fin de conciliar de mejor manera trabajo y familia.+(Mensaje).
  - Actualmente existe la posibilidad de compensar un permiso pagado con horas o días de trabajo adicional, la compensación se realiza durante la misma semana. El PL amplía este beneficio de modo que el trabajador pueda compensar los permisos con días u horas de trabajo adicional dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al otorgamiento del mismo, a elección del propio trabajador.+(Mensaje).
  - Actualmente, aquellos trabajadores que prestan servicios en el comercio o se desempeñan en empresas cuyas labores son de carácter continuo, se encuentran exceptuados de la obligación de descanso en días domingo+(Mensaje), no obstante, es obligatorio que de los 2 días de descanso al mes, uno sea domingo. Se propone permitir que el cumplimiento de esta obligación sea en base a un promedio semestral y no mensual, asegurando, en todo caso, que el trabajador tenga al menos doce domingos de descanso al semestre, en vez de dos al mes.+(Mensaje).
  - El PL establece que en el contrato de trabajo se puedan pactar bloques horarios de ingreso y salida al trabajo.

- Se establece la posibilidad de pactar, de manera colectiva, jornadas de trabajo distribuidas de forma semestral o anual.
- Se establece la posibilidad de que las partes, a través de un pacto colectivo de trabajo, establezcan ciertos tiempos preparatorios para el desempeño de las funciones convenidas, los cuales no serán imputables a la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo, pero serán remunerados.+(Mensaje).

## 2. Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona.

Actualmente, la ley establece que todas las empresas o instituciones públicas de 100 o más trabajadores están obligadas a contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o con pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Otro grupo que requiere atención son aquellas personas que estuvieron privadas de libertad y que la incorporación al mercado del trabajo se les ve dificultada, sin embargo, la reinserción laboral disminuye la tasa de reincidencia, por ello, es necesario fortalecer y aumentar la oferta en los ámbitos de formación y de colocación laboral. Por último, otro grupo de interés son los adultos mayores, quienes sobre el 40% que se encuentra trabajando lo hace por cuenta propia, para mejorar su empleabilidad se han levantados las restricciones de capacitación a este grupo etario desde el SENCE.

### 2.1. Modificaciones al Código del Trabajo:

- Se amplía la posibilidad de contratar personas con discapacidad a aquellas de servicios transitorios.
- Se amplía el espectro de instituciones receptoras de donaciones por parte de empresas que optaron por el cumplimiento alternativo al de la contratación directa; a aquellas instituciones de educación reconocidas por el Estado que formen y capaciten para el empleo a personas con discapacidad.+(Mensaje).
- Se facilita el acceso a personas con discapacidad a la Administración del Estado.
- Se propone el acceso al subsidio a la contratación de trabajadores que busquen reinsertarse en el mercado laboral luego de cumplir condena.
- Se amplía el subsidio al empleo joven a quienes hayan cumplido condena o se encuentren cumpliéndola con el beneficio de libertad condicional o con alguna pena sustitutiva, quienes podrán acceder al subsidio, por hasta tres años contados desde que ha concluido el período de su condena o desde que ha obtenido la libertad condicional.
- Se elimina el límite de edad para acceder a los programas SENCE, beneficiando de este modo a los Adultos Mayores.

- Libro I Capítulo I: se reorganiza el Código del Trabajo en relación al trabajo infantil a fin de alinear los conceptos con los establecidos por la OIT. Se reduce la jornada de los estudiantes de 8 horas diarias a un periodo de entre 6 y 8 horas diarias, manteniendo el máximo de 30 horas semanales.
  - Frente a conductas de acoso laboral o sexual, se propone un procedimiento único, [o .] [que] posibilita que la investigación interna de la empresa pueda llevarse adelante con el apoyo de profesionales externos certificados por la Dirección del Trabajo.+(Mensaje).

### 3. Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.

La informalidad en el mercado laboral en Chile alcanza al 30%, entre las razones de esto, es que hay trabajadores que requieren mayor libertad en el manejo de sus tiempos para poder conciliar trabajo y estudio y trabajo y familia.

El ingreso de las plataformas digitales a nuestro país, si bien ha generado nuevas fuentes de empleo, ha supuesto una ruptura del esquema tradicional de trabajo+(Mensaje), ha supuesto una ruptura del esquema tradicional de trabajo. Es necesario adaptar la regulación de modo de permitir conciliar el desarrollo tecnológico con el trabajo decente y protegido, para ello hay que revisar los sistemas de capacitación, analizar cuáles son las competencias y formación que requieren los trabajadores en el nuevo mercado del trabajo+(Mensaje). El PL establece medidas para incentivar la nivelación de estudios y fortalecer el rol del SENCE en materia de intermediación laboral.

#### 3.1. Modificaciones al Código Laboral:

- Artículo 8 bis nuevo: La fin de aclarar los alcances de la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, estableciéndose que los servicios prestados a través de éstas no constituyen, por regla general, relación laboral+(Mensaje), estos trabajadores no tienen relación de subordinación ni dependencia. No obstante, el PL señala que se opta por otorgar protección social a las personas que prestan tales servicios a través de estas plataformas en materias de salud y previsión.
- Se propone una nueva forma de contratación exclusivamente para aquellos trabajadores que desarrollan labores extraordinarias, no permanentes u ocasionales.+(Mensaje).  
Para ello, se propone un contrato de trabajo basado en la jornada y tiempo efectivamente realizado por el trabajador, estableciéndose que éste sea convocado hasta un máximo de 11 días en el mes para prestar servicios en eventos extraordinarios u ocasionales.+(Mensaje).  
Bajo esta modalidad, el empleador deberá avisar anticipadamente al trabajador los días y horas en los que se le solicite prestar servicios, pudiendo éste aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. En cuanto a la remuneración, la base de cálculo para el pago de la jornada ordinaria de trabajo, será incrementada en un 20% en relación al ingreso mínimo establecido por ley.+(Mensaje).
- Artículo 66 quáter nuevo: Permite a los trabajadores mayores de edad que no hayan terminado la enseñanza básica o media y que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa a

ausentarse por un determinado número de horas a la semana para realizar cursos ofrecidos por el SENCE u otro privado.

- Fortalecer el rol del SENCE, permitiendo realizar intermediación laboral.

## **II. Proyectos de Ley iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13)**

---

### **a) Objetivos generales**

1. Modificar el Código del Trabajo para reducir la jornada laboral obligatoria.
2. Regulación del salario mínimo.
3. Acabar con el trabajo precario.

### **b) Fundamentos**

1. Una reducción de la jornada laboral, tal como se observa en los países desarrollados, significa mejoras en la calidad de la vida personal y familiar de los trabajadores, disminuyendo los riesgos para la salud, potenciando el bienestar y el rendimiento laboral.
2. 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.
3. Los estudios muestran que existe una relación inversa entre productividad y horas trabajadas.
4. La disminución de las horas laborales implican un aumento de los salarios reales.

### **c) Modificaciones al Capítulo IV del título I del Libro I del Código del Trabajo**

- Artículo 21: Eliminar la palabra "efectivamente" a razón de que la jornada laboral considera también los tiempos en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar una labor.
- Artículo 22: Modifica la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales.
- Artículo 24: respecto de la extensión de jornada por Navidad en 2 horas, la modificación va en el sentido de que dicha extensión sea de acuerdo entre trabajador y empleador.
- Artículo 25, 25 bis, 25 ter y 26 bis: homologar los regímenes laborales de los trabajadores cuya jornada laboral puede extenderse, actualmente, hasta 12 horas diarias.

- Artículo 27: Reducir la jornada extendida de 12 horas.
- Extender el horario de colación de media hora a una hora.

### III. Comparación

La tabla 1 muestra una comparación de los contenidos de los artículos del Código Laboral que cada proyecto de ley propone modificar.

Tabla 1. Principales modificaciones al Código Laboral introducidas por los PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) y mediante el cual modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).

PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13).	PL iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).
<b>Artículo 8 bis nuevo:</b> a fin de aclarar los alcances de la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, estableciéndose que los servicios prestados a través de éstas no constituyen, por regla general, relación laboral, estos trabajadores no tienen relación de subordinación ni dependencia. No obstante, el PL señala que se opta por otorgar protección social a las personas que prestan tales servicios a través de estas plataformas en materias de salud y previsión.	
<b>Artículo 10:</b> Intercala numeral 5 en el inciso primero: "las partes podrán convenir bloques horarios de ingreso y salida, en virtud de los cuales la hora de ingreso del trabajador determinará su horario de salida, en la medida en que se enmarque dentro del referido bloque pactado entre las partes. El horario de ingreso dentro del bloque lo determinará el trabajador, atendiendo sus necesidades personales y/o familiares"	
<b>Artículo 13:</b> se sustituye y se define "Mayor de edad", "Adolescente con edad para trabajar" y "Niña o niño"; establece la prohibición de contratación de estos últimos. Define "Trabajo peligroso" y "Trabajo adolescente protegido".	
<b>Artículo 13 bis nuevo:</b> Determina las reglas para la contratación de adolescentes. Establece que la jornada laboral no puede superar las 30 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 horas diarias en época escolar y 8 horas diarias en vacaciones. El incumplimiento involucra sanciones monetarias que van de 2 UTM a 60 UTM según tamaño de la empresa y gravedad de la infracción.	

PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13).	PL iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).
<p><b>Artículo 13 ter nuevo:</b> impone sanciones monetarias a quien contrate niños o niñas. Dichas sanciones fluctúan entre las 10 UTM y las 300 UTM. El monto dependerá del tamaño de la empresa y gravedad de la infracción. Si el trabajo es considerado peligroso la multa se incrementa hasta en un 50%.</p>	
<p><b>Artículo 13 quater nuevo:</b> impone sanciones monetarias a quien contrate adolescentes en trabajos considerados peligrosos. La multa fluctúa entre 5 UTM y 100 UTM, dependiendo de la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.</p>	
	<p><b>Artículo 21:</b> Eliminar la palabra "efectivamente" a razón de que la jornada laboral considera también los tiempos en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar una labor.</p>
<p><b>Artículo 22:</b> Se incorpora como alternativa a las 45 horas distribuidas en no más de 6 y no menos de 5 días una jornada mensualizada de 180 horas. Además, la jornada laboral no puede exceder las 12 horas diarias, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.</p>	<p><b>Artículo 22:</b> Modifica la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales.</p>
<p><b>Artículo 22 bis nuevo:</b> establece que el trabajador podrá adaptar o reducir su jornada laboral en periodo de vacaciones familiares distintas al feriado legal, utilizando alguna de las siguientes modalidades: trabajo a distancia o teletrabajo o reduciendo la jornada laboral.</p>	
	<p><b>Artículo 24:</b> respecto de la extensión de jornada por Navidad en 2 horas, la modificación va en el sentido de que dicha extensión sea de acuerdo entre trabajador y empleador.</p>
	<p><b>Artículo 25, 25 bis, 25 ter y 26 bis:</b> homologar los regímenes laborales de los trabajadores cuya jornada laboral puede extenderse, actualmente, hasta 12 horas diarias.</p>
	<p><b>Artículo 27:</b> Reducir la jornada extendida de 12 horas.</p>



PL sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13).	PL iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).
<p><b>Artículo 28:</b> Se propone que alternativamente, la jornada laboral de 180 horas mensuales se distribuya en un máximo de 6 y no menos de 4 días, con consentimiento de las partes, facilitando la conciliación trabajo familia.</p>	
<p><b>Artículo 29 bis nuevo:</b> que las partes, sin intervención de la autoridad laboral, acuerden un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso.</p>	
<p><b>Artículo 31:</b> sobre horas extraordinarias. Si la jornada ordinaria se pacta semanalmente, se pueden pactar hasta un máximo de 12 horas extraordinarias a la semana. Si la jornada se distribuye mensualmente, se pueden pactar hasta 48 horas extraordinarias al mes.</p>	
<p><b>Artículo 66 quáter nuevo:</b> Permite a los trabajadores mayores de edad que no hayan terminado la enseñanza básica o media y que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa a ausentarse por un determinado número de horas a la semana para realizar cursos ofrecidos por el SENCE u otro privado</p>	
<p><b>Modifica Artículo 157 ter:</b> sobre la contratación de personas con discapacidad o pensionados de invalidez.</p>	

Fuente: Proyecto de Ley iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13) y Proyecto de Ley iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13).

## IV. Referencias

---

Proyecto de Ley iniciado en Mensaje sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12618-13). Disponible en <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?> (Agosto, 2019).

Proyecto de Ley iniciado en Moción que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín N° 11179-13). Disponible en <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?> (Agosto, 2019).

---

### Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)