



## MINUTA

### ALCANCES DEL PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN LABORAL PARA LA CONCILIACIÓN, FAMILIA E INCLUSIÓN

Por medio de la presente minuta, se resumen los aspectos principales del Boletín N° 12.618-13, ingresado con fecha 14 de mayo de 2019 por parte del Presidente de la República. Proyecto de ley que se denomina “modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión” (en adelante también como el “Proyecto” o el “Boletín”). En lo particular, la minuta se encuentra estructurada de la siguiente manera: (i) Jornada de Trabajo; (ii) Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación; y (iii) De la inclusión.

#### I. JORNADA DE TRABAJO

Según el mensaje presidencial, el Proyecto tiene por objeto establecer una mayor conciliación entre el trabajo y la familia entregando a las partes un conjunto de herramientas para compatibilizar de mejor forma la vida laboral y personal del trabajador<sup>1</sup>, razón por la cual interviene el actual marco normativa con una marcada tendencia a buscar alternativas en materia de distribución sobre los tiempos de trabajo y descanso. En conformidad a ello, el Boletín propone las siguientes modificaciones en materia de jornada:

##### 1) **Jornada mensual de 180 horas**

Actualmente, el Código del Trabajo (en adelante también como el “CT”) establece una jornada de trabajo, en principio, bastante rígida sosteniendo determinados máximos y mínimos según corresponda y cuya unidad de tiempo (salvo excepciones) será la semana calendario: 45 horas semanales distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días, sumado a un límite de 10 horas diarias (arts. 22 inciso 1° y 28 del CT, respectivamente).

Teniendo ello en consideración, el Proyecto pretende generar, manteniendo la regla general antes enunciada algunas alternativas de distribución que escapan a ese paradigma, y en este caso, fijando la facultad a las partes de un contrato de trabajo de establecer una jornada mensual de 180 horas distribuidas de común acuerdo. Con todo, el mismo Proyecto establece limitaciones respecto de este tipo de jornada mensual:

- a) No se podrá prestar servicios por más de 6 días continuos de trabajo.

<sup>1</sup> Boletín N°12.618-13. pp. 11 y siguientes.

- b) En cualquier caso, se establece que el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más de 12 horas continuas, considerando jornada ordinaria, extraordinaria y descansos<sup>2</sup>.

## 2) Reducción de la distribución de la jornada de trabajo semanal

El Proyecto considera la modificación del artículo 28 del CT disponiendo que la jornada de trabajo podrá distribuirse en no menos de **cuatro días** y en no más de seis. Así, se desprende, deja a las partes la posibilidad de convenir un régimen de trabajo en sistema “4x3”. En este caso, el límite diario de horas de trabajo también aumentará a 12 horas.

Esta propuesta no significa una real innovación en la materia. Baste recordar que dentro de las modificaciones asociadas con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 (“Reforma laboral” del gobierno de M. Bachelet) esta modalidad de trabajo se encuentra contenida en el artículo 375 del Código del Trabajo, texto que forma parte de los denominados *pactos sobre condiciones especiales de trabajo*. Sin embargo, la procedencia de este modelo de acuerdo al actual estado de la norma requiere la presencia e intervención de un sindicato, eliminado la opción al pacto individual en sí: se exige un nivel de sindicalización en la empresa de, al menos, un 30% de la población laboral al interior de la empresa, caso ante el cual empleador y organizaciones sindicales podrían pactar este tipo de jornada. Hecho esto —y como elemento habilitante— podría ese modelo replicarse a trabajadores no sindicalizados, sin que este modelo constituya una “extensión de beneficios”.

La diferencia, como puede advertirse del nuevo tenor del artículo 28 del CT que propone el Proyecto será eliminar la intervención sindical y permitir el pacto individual que considere este régimen de trabajo.

## 3) Jornadas excepcionales: un giro a la convencionalidad

Actualmente, los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos (denominados coloquialmente como “jornada excepcional”) responden a un modelo restringido de aplicación requiriendo la autorización del Director del Trabajo, siempre y cuando, medien condiciones que específicamente las hacen procedentes<sup>3</sup>. Al respecto, el actual artículo 38 del CT (inciso séptimo), dispone:

*En casos calificados, 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.*

<sup>2</sup> El Proyecto pretende modificar la regla del artículo 28 del CT que establecía un límite de 10 horas diarias. Así, se propone la siguiente redacción del artículo referido: “El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días. Cuando las partes hubieren acordado una jornada mensual, no se podrá prestar servicios por más de seis días continuos de trabajo”.

<sup>3</sup> Dictamen N°1690/74, de 23 de abril de 2004.

El Proyecto pretende modificar la regla que impone la intervención de la autoridad en la definición y ejecución de estos sistemas de trabajo, permitiendo que sean las partes del contrato las que puedan establecer un régimen excepcional de trabajo y descanso.

Respecto de la forma de materialización del acuerdo, el Proyecto propone un nuevo artículo 29 bis, norma que distinguiría la modalidad para pactar este régimen de jornada: distingue entre la aplicación a trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. En el caso de los primeros, el acuerdo que fije estos regímenes deberá ser suscrito con la organización que represente a los trabajadores que quedarían afectos a esa modalidad de trabajo. En cambio, en el caso de los segundos, el acuerdo será de carácter individual y exigirá, como requisito de procedencia, el consentimiento de, al menos, el 75% de trabajadores no sindicalizados que les sea aplicable la jornada excepcional.

Con todo, la aplicación de la jornada excepcional convencional no se encuentra exenta de límites en atención a que el mismo Proyecto establece que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar un reglamento estableciendo restricciones y parámetros de distribución del sistema excepcional de jornada de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, igualmente el Boletín establece las siguientes limitaciones (muy similares —sino idénticas— a las que regula la Dirección del Trabajo (en adelante también como “DT”) mediante la Orden de Servicio N° 5 de 2012 que estatuye las reglas y requisitos mínimos para la autorización de esas jornadas):

- a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal por cada ciclo de trabajo y del máximo diario previsto en el artículo 22. Asimismo, la jornada ordinaria se dividirá en dos partes conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 34 de este Código.
- b) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de 6 días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.
- c) No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos de descanso al mes.
- d) En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 14 días para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.
- e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista

#### 4) **Jornada extraordinaria**

El actual artículo 31 del CT establece que el máximo de horas extraordinarias que es posible pactar con un trabajador son 2 horas diarias. Dicho límite, sin embargo, es modificado parcialmente por el Proyecto al crear la figura de una “bolsa” de horas extraordinarias, las que podrán ejecutarse de forma semanal o mensual. Así, el Boletín incorpora como figura la posibilidad que las partes puedan disponer un máximo de 12 horas extraordinarias semanales (cuando se hubiera pactado una jornada semanal) y un máximo de 48 horas extraordinarias al mes (cuando se hubiera pactado una jornada mensual).

Este nuevo régimen propone un nuevo artículo 31 al Código del Trabajo, **eliminando** la restricción a un máximo de dos horas diarias, quedando supeditado al número de horas semanales (o mensuales) que corresponda a la *bolsa*. Sin embargo, como límite implícito —dispone este nuevo inciso primero del art. 31— el trabajador no podría superar, considerando la jornada ordinaria y extraordinaria, un total de 12 horas de permanencia y servicios. Así, si fuere el caso de una jornada diaria de 9 u 8 horas, podrían ejecutarse trabajos que excedan de la jornada ordinaria en 3 o 4 horas, respectivamente.

Por otra parte, hoy en día, el inciso 3º del artículo 32 del CT dispone que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido y no admiten compensación en días de descanso. Teniendo a la vista ello, el Proyecto pretende establecer como modalidad al pago de horas extraordinarias la posibilidad de compensar al año la jornada extraordinaria trabajada 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.

#### 5) **Posibilidad de adelantar horario de salida de trabajo**

El Proyecto permite que el trabajador adelante su horario de salida de trabajo a cambio de disminuir su horario de colación, siempre y cuando, dicho adelanto no sea inferior al mínimo legal de 30 minutos diarios. Con todo, el Proyecto señala que dicha opción no podrá ejercerse en los casos donde el trabajador preste sus servicios bajo la modalidad de turnos y/o sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.

#### 6) **Régimen especial de trabajo en época de vacaciones familiares**

El Proyecto pretende establecer una normativa que permita que, en la época de vacaciones familiares<sup>4</sup> 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 el trabajo y la familia. En otras palabras, durante la época de vacaciones familiares ya sea estivales, primaverales o de invierno el trabajador, con acuerdo del empleador, podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Que la prestación de servicios se realice mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; o

---

<sup>4</sup> El Proyecto no define qué se entiende por “vacaciones familiares” por lo que será tarea de la jurisprudencia administrativa y judicial conceptualizar ello.

- b) Que el trabajador pueda reducir su jornada laboral diaria, caso ante el cual deberá pactar las condiciones especiales de remuneración que correspondan, las que de acuerdo a la propuesta del nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo no podrían ser inferiores a lo que correspondería pagar proporcionalmente en relación a las horas de trabajo efectivas.

Con todo, se hace presente que el Proyecto no modifica el panorama actual en atención a que, hoy en día, en virtud de la autonomía de voluntad de las partes éstas pueden, por medio de un anexo de contrato de trabajo, convenir condiciones iguales o análogas a lo anterior: la diferencia, asociar este cambio a un hecho puntual y específico: las vacaciones familiares. Es más, el régimen de trabajo a distancia o *teletrabajo* es también de aquéllos que se contienen en los pactos sobre especiales condiciones de trabajo, instando en el caso del Proyecto a un acuerdo sin intermediación sindical.

#### 7) **Nueva alternativa para el descanso dominical en caso de jornadas regidas por el artículo 38 del CT**

Hoy en día, el CT establece que aquellos trabajadores que prestan servicios de carácter continuo (art. 38 del CT), se encuentran exceptuados del descanso dominical, incorporando en sus turnos de trabajo tanto días domingo como festivos en tanto se cumplan con los presupuestos que define esa norma.

Las distintas hipótesis que permiten el trabajo en días domingo y festivos imponen, a su vez, el deber del empleador de otorgar días de descanso compensatorio por cada domingo y/o festivo que se hubiere laborado. Adicional, y ante las hipótesis reguladas en los numerales 2° y 7° del artículo 38, la norma genera un deber adicional: el empleador deberá asegurar que al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes sean otorgados en día domingo

El Proyecto pretende modificar esa regla: el cumplimiento de la obligación de otorgar el descanso mensual mínimo (relativo a dos domingos en el mes) se efectúe ya no en base al mes (calendario) de trabajo, sino de forma semestral. Así, la eventual normativa permitiría que las partes acuerden distribuir la jornada de trabajo de manera tal que garantice, a lo menos, **12 domingos de descanso** dentro de un periodo de 6 meses, flexibilizando la actual norma. En otros términos, si bien correspondería a la misma cantidad de domingos *libres* que lo que arrojaría la aplicación del artículo hoy vigente (dos domingos por mes), las partes podrían convenir que el empleador cumpliera esa obligación de forma distinta, como sería, por ejemplo, otorgar durante un mes sólo un domingo de descanso, mientras que en otro tres o cuatro.

#### 8) **Bloques de horarios de entrada y salida**

El Proyecto pretende establecer la posibilidad que las partes de un contrato de trabajo, de común acuerdo, establezcan bloques de horario de entrada y de salida para el inicio y término de la jornada de trabajo, los cuales, una vez definidos, serán de elección del trabajador. Así, se permitiría flexibilidad dichos horarios fijando alternadamente horarios de entrada diferenciados con horarios de salida distintos para un mismo tramo o bloque.

Con todo, igualmente se deja presente que la jurisprudencia de la DT ya ha reconocido valor a las cláusulas de un contrato que estipulen bloques de horario de entrada y de salida, por lo que,

sin perjuicio de su reglamentación, hoy en día, sí es posible consagrar lo preceptuado por el Proyecto<sup>5</sup>. La única innovación que podría concederse al texto propuesto por el Ejecutivo será la idea de autonomía del trabajador quien, habiendo convenido con su empleador distintos *bloques* pueda administrar a su voluntad a qué hora ingresará durante cada jornada de trabajo en conformidad con los límites pactados.

#### 9) **Jornadas de trabajo semestrales y anuales**

El Proyecto propone una nueva modalidad a incluir dentro de los denominados *pactos sobre condiciones especiales de trabajo* incluidos en el texto del Código del Trabajo a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940. Estos pactos, como se indicó puntualmente respecto a la modalidad de jornada “4x3” que se trató previamente, pretenden dar cierta flexibilidad la forma en que se ejecuta la jornada ante determinados supuestos y concurriendo los acuerdos entre empleador y sindicatos presentes en las empresas.

En este punto, el Proyecto incorpora la posibilidad que empleadores y sindicatos convengan jornadas de trabajo distribuidas de forma semestral o anual, las cuales no podrán exceder de las 1.103 horas semestrales y de las 2.205 horas anuales, respectivamente. Este acuerdo podrá considerar el trabajo en jornada extraordinaria hasta por 294 horas semestrales y 588 horas anuales. En todo caso, el trabajador no podrá permanecer más de 12 horas en el lugar de trabajo.

Con todo, el mismo Proyecto dispone de ciertos límites para la aplicación de la presente jornada. Así, en el caso de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo no podrá exceder de 7. Ello, a diferencia del trabajo en faenas ubicadas fuera de centros urbanos, donde el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes.

Asimismo, el Proyecto prescribe que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá determinar los parámetros de distribución, límites y días de descanso.

#### 10) **Regulación sobre los “actos preparatorios”**

La doctrina ha definido los actos preparatorios como aquellos actos que se realizan por los trabajadores antes del inicio de la jornada del trabajo o después de ella, y que se encuentran relacionados tanto con la prestación efectiva contenida en el contrato de trabajo como con el desarrollo productivo de la empresa<sup>6</sup>.

Ahora bien, cabe destacar que contrariamente a lo sostenido por la doctrina y jurisprudencia (administrativa y judicial), el Proyecto viene en modificar radicalmente los criterios ya asentados en esta materia<sup>7</sup>: la realización de estos actos preparatorios, para el Ejecutivo, no constituirán jornada de trabajo fuere ésta ordinaria o extraordinaria. Es decir, pese a ser actos íntimamente relacionados con la prestación de los servicios y necesarias desde un punto de vista operativo, de salud o seguridad e inescindibles del proceso productivo en sí, se definirían por ley como *no constitutivos de jornada*.

<sup>5</sup> Dictamen N°5238, de 10 de octubre de 2018

<sup>6</sup> Lizama, Luis y Lizama, Diego. Manual de derecho individual del trabajo. DER Ediciones, 2019, p. 131.

<sup>7</sup> Dictamen N2.396/225, de 14 de julio de 2000. En ese mismo sentido, Dictamen N°5.097/191, de 9 de diciembre de 2002.

Pese a ello —y a nuestro juicio, marcando una evidente contradicción—, el Proyecto dispone que ese tiempo deberá ser compensado mediante acuerdo entre partes. Para esos efectos, incluyéndolos dentro del marco de los denominados pactos sobre especiales condiciones de trabajo, propone el establecimiento de condiciones para remunerar ese periodo, disponiendo de otras reglas aplicables:

- Los actos preparatorios no podrán exceder la duración máxima de 1 hora diaria.
- Que la duración de la jornada (ordinario y extraordinaria, en su caso) más el tiempo de ejecución de esos actos no podrán, en total, superar el máximo de permanencia en el lugar de trabajo (12 horas de límite, según nueva regla propuesta por el Ejecutivo).
- La remuneración por el tiempo que tomen los actos preparatorios no podrá ser inferior a las de aplicar la fórmula para el cálculo de la jornada extraordinaria.

## II. PROTECCIÓN DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Según el mensaje del Proyecto, con el objetivo de proteger y crear empleos a través de nuevas modalidades de contratación, se establecen las siguientes modificaciones en el ordenamiento jurídico laboral<sup>8</sup>.

### 1) Aplicaciones digitales

El Proyecto viene a llenar un vacío normativo de la aplicación del derecho del trabajo en las plataformas digitales. En lo particular, el Boletín prescribe que los servicios prestados a través de empresas que operan en esas modalidades no dan origen a un contrato de trabajo, siempre y cuando, las personas naturales y/o usuarios no tengan exclusividad y posean la libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán para la prestación de tales servicios. De esta manera, el Proyecto estima que las aplicaciones como Uber, Cabify, Beat, Lyft, Glovo, Cornershop, Rappi, Uber Eats, entre otros, no producen una relación laboral al no existir, presuntamente, una relación de subordinación y/o dependencia en los términos clásicos o convencionales que maneja la doctrina laboral en su habitualidad.

Se advierte, igualmente, que dicha disposición se presenta como un modelo contrario al tratamiento que tanto la doctrina como la jurisprudencia comparada han dado respecto de estos regímenes de trabajo, instancias en las cuales se ha tenido en consideración muchos otros aspectos para determinar si se produce una relación de subordinación y/o dependencia, y por ende laboral, en el caso de las aplicaciones digitales o economías colaborativas<sup>9</sup>.

### 2) Formalización de trabajos esporádicos u ocasionales

En este momento, el CT no establece una posibilidad contractual para aquel trabajador requerido para eventos extraordinarios por parte de una empresa de manera ocasional<sup>10</sup>. Ello, lo

<sup>8</sup> Boletín N°12.618-213. pp. 33 y siguientes.

<sup>9</sup> Para ello, *vid* Todolí, Adrián. El trabajo en la era de la economía colaborativa. Tirant lo Blanch Ediciones. Valencia (2017). Asimismo, *vid* Rodríguez-Piñero, Miguel y Hernández, Macarena. Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos. Editorial Bomarzo. Albacete (2017).

<sup>10</sup> De hecho, actualmente, para realizar lo que pretende el Proyecto habría que contratar múltiples veces a un trabajador bajo la modalidad (i) por plazo; o (ii) por obra o faena, con los riesgos que supone la contratación sucesiva en ambos casos.



salvaguarda el Proyecto estableciendo un nuevo contrato de trabajo denominado “contrato de formalización” el cual es definido de la siguiente manera:

*Las partes podrán acordar un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador se obligue a prestar servicios, según su propia disponibilidad, y sin obligación de exclusividad, en eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador, y éste, a convocarlo y remunerarlo de acuerdo a las condiciones establecidas en el presente capítulo.*

De esta forma, y según la normativa citada, el contrato de formalización es aquel en que el trabajador se obliga a prestar servicios, según su disponibilidad, para eventos extraordinarios y que podrá significar un máximo de 11 días de trabajo al mes.

Respecto de dicho contrato, el Proyecto, además, establece que respecto del trabajador sometido a un contrato de formalización el empleador deberá respetar los límites de jornada del ordenamiento jurídico laboral y se le deberá remunerar con un sueldo que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas trabajadas aumentando en un 20%.

### 3) **Permiso para nivelación de estudios de enseñanza básica y media**

El Proyecto propone establecer que los trabajadores mayores de edad que no hayan completado su enseñanza básica o media y cuenten con una antigüedad de más de un año en la empresa, puedan tener derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por un máximo de 2 horas semanales con el objeto de asistir a cursos de nivelación de estudios. Estas horas serán acumulables dentro del mes calendario de común acuerdo entre las partes.

Ahora bien, cabe precisar, el tiempo que se destine para ese proceso no será remunerado. De todas formas, prevé la regla creada por el Proyecto, las partes podrían convenir la restitución del tiempo que se hubiere otorgado al trabajador, mediante los siguientes mecanismos:

- Imputándolo a su próximo feriado anual;
- Generando un pacto de horas compensatorias conforme a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32; o
- De cualquier forma que convengan las partes.

### 4) **Modificaciones al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

El Proyecto propone fortalecer el rol del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, incorporando a las acciones que éste puede realizar, la de intermediación laboral, la que comprende la realización de acciones de acompañamiento y seguimiento de los trabajadores que se insertan en un nuevo trabajo.

### 5) **Suspensión del contrato de trabajo**

Sin representar una innovación efectiva a las normas laborales, el Proyecto permite que, en cualquier momento de la relación laboral, mediando un acuerdo por escrito, se suspendan las principales obligaciones de las partes dentro del contexto de la ejecución del contrato: la



obligación de prestar servicios efectivos de parte del trabajador; y la de pagar remuneraciones, respecto del empleador. En estos casos, prevé el Proyecto, se permitirá al trabajador prestar servicios a otros empleadores mientras dure la suspensión.

La suspensión del contrato de trabajo no debiere afectar la vigencia del vínculo, de modo que obligaciones o derechos que derivan de la sola antigüedad del contrato no sufrirán alteración alguna (derecho a feriado anual, base temporal para el cálculo de indemnizaciones, entre otras).

Por último, el Boletín prescribe que, una vez terminada la suspensión, el trabajador debe reintegrarse a sus funciones en las mismas condiciones laborales pactadas con anterioridad.

### III. DE LA INCLUSIÓN

Según el mensaje presidencial, se realizarán las siguientes modificaciones para reforzar la inclusión laboral de personas con discapacidad, jóvenes y adultos mayores<sup>11</sup>.

#### 1) **Personas con discapacidad**

El artículo 157 bis del CT prescribe que las empresas que tengan 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados, al menos, el 1% con discapacidad y/o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. En ese sentido, la norma exige que se contrate directamente por parte de la empresa dicho porcentaje de personas, sin perjuicio de optar por vías subsidiarias de cumplimiento en caso de que se acrediten determinadas circunstancias fundadas que no permitan dar cumplimiento a esa medida.

Sobre esas medidas subsidiarias (o alternativas) apunta la modificación que se contiene en el Boletín. Así, para el caso de optar por la contratación de terceros, no sólo será posible cumplir o complementar el porcentaje de personas con discapacidad mediante empresas contratistas, sino que también podrá hacerse mediante la contratación de Empresas de Servicios Transitorios.

En segundo lugar, el Proyecto amplía el espectro de instituciones receptoras de donaciones para efectos de dar cumplimiento alternativo a la Ley de Inclusión. En ese sentido, agrega una tercera hipótesis de donación, esto es, establecimientos o instituciones educativas que entreguen becas de estudio y/o capacitaciones y que se dirijan en beneficio exclusivo y directo a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

En tercer lugar, el Proyecto facilita el acceso de personas con discapacidad a la Administración del Estado equiparando el requisito de haber aprobado la educación media a la certificación que reconoce los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen asistido a escuelas especiales.

Por último, el Proyecto explicita las definiciones que ha tomado la DT respecto a la temporalidad en que sería ejecutadas las sanciones ante eventuales infracciones por incumplimiento del artículo 157 bis: la constatación de incumplimientos y la emisión de multas sería de carácter mensual<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Boletín N°12.618-13. pp. 15 y siguientes.

<sup>12</sup> Dirección del Trabajo. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas, de 20 de marzo de 2019.

## 2) **Reinserción laboral privados de libertad**

Actualmente, la Ley N° 20.339 establece un subsidio al empleo a trabajadores dependientes e independientes, siempre y cuando, se cumplan determinadas condiciones estipuladas en la misma normativa.

Dicho escenario lo pretende cambiar el Proyecto estableciendo —como hipótesis adicional— que las personas que hubieren cumplido condena, obtenido libertad condicional o alguna otra pena sustitutiva de libertad, pueden acceder al subsidio hasta por 3 años contados desde que han cumplido el período de su tiempo de condena, desde que han obtenido la libertad condicional o desde que se encuentren cumpliendo alguna pena sustitutiva.

## 3) **Adulto Mayor**

Hoy en día, diversos cuerpos normativos que prescriben prestaciones por parte del Servicio Nacional de Capacitación establecen requisitos para su procedencia, entre ellos, el límite de edad. Este es el caso de los decretos N°28 del año 2017, N°42 del año 2014 y N°14 del año 2011. Todos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dentro de dicho marco normativo, el Proyecto propone eliminar todos los límites de edad que establecen dichos decretos con el objeto de potenciar la participación de adultos mayores en el mercado laboral.

## 4) **Trabajo de menores de edad**

Actualmente, el CT regula el trabajo de menores de 18 años, pero mayores de 15. En el artículo 13 del Estatuto Laboral se establecen una serie de requisitos para su contratación.

En particular, el Proyecto mantiene, en general, aquellos requisitos, pero reduce la jornada diaria en período escolar de 8 a 6 horas diarias.

Asimismo, el Proyecto estipula, de forma expresa, las multas en que incurre el empleador que no cumpla con la normativa laboral de contratación de menores de edad: las sanciones se signarán desde un equivalente 2 Unidades Tributarias Mensuales hasta 60 Unidades Tributarias Mensuales dependiendo del tamaño de la empresa.

## 5) **Respeto y dignidad de las personas: del proceso de investigación por acoso laboral**

El CT en sus artículos 211-A y siguientes solamente regula el procedimiento aplicable del acoso sexual, mas no señala nada referente al procedimiento de acoso laboral. Cuestión que, si bien puede explicarse porque representan regulaciones diferenciadas en el tiempo, debió haber sido suplido por la dictación de la Ley N° 20.607, de 2012, que incorporó la figura del acoso laboral al Código del Trabajo. Sin embargo, no existió referencia a un procedimiento específico para determinar ese tipo de conductas o su acreditación.

El Proyecto propone modificar dicho escenario aunando en el mismo título las investigaciones tanto por acoso sexual como acoso laboral, aplicándoseles idénticas reglas con algunas modificaciones menores al texto hoy contenido en los artículos 211-A y siguientes.

#### IV. CONCLUSIONES

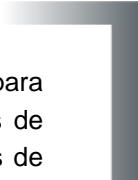
Conforme lo tratado en los capítulos anteriores, el Proyecto de Ley en análisis considera tres ejes principales: (i) asociado a la *flexibilización* de la regulación de la jornada de trabajo mediante fórmulas no necesariamente innovadoras acentuando la idea de autonomía de la voluntad; (ii) establecer ciertas garantías a grupos que hoy la legislación laboral no es eficiente, como ocurre con adultos mayores o adolescentes; y (iii) prevé determinados cambios a la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral y la inserción laboral en general; todo lo anterior sin generar modificaciones de alto alcance.

Pese a lo anterior, es evidente que, al menos respecto a las modificaciones en torno a la jornada, el Ejecutivo pretende dotar a las partes contratantes de una mayor libertad a lo que hoy propone el Código del Trabajo, vinculando tanto a trabajadores, sindicatos y empleadores en modelos de regulación convencional, limitando al máximo la intervención de la DT. En síntesis, esos cambios son posibles de apreciar en los siguientes casos:

- a) Alteración sobre reglas que imponen mínimos y máximos de distribución de jornada: el Proyecto plantea disminuir a cuatro días el mínimo de distribución para una jornada de trabajo, manteniendo el límite de seis días. Por su parte, el número de horas máximas de trabajo diario se podrán aumentar hasta 12, siempre y cuando no supere el límite de 45 horas. Por tanto, ese límite, queda de manifiesto, sólo sería posible en caso de “jornadas 4x3”.
- b) Evita, por otra parte, la incidencia y presencia de sindicatos en los pactos que promueve: se pone énfasis en la posibilidad que tanto trabajador —individualmente considerado— con su empleador puedan convenir condiciones de trabajo específicas en cada caso:
  - Estableciendo el ya referido sistema “4x3” que, si bien ya permitía su acuerdo entre partes, lo limitaba a la convergencia con las organizaciones sindicales en una empresa, siempre y cuando el porcentaje de afiliación fuere igual o superior al 30% del total de la dotación.
  - Fijando *bloques horarios* para la jornada, admitiendo así horarios de entrada y salida diferenciados y adaptados según necesidades del trabajador.
  - Anticipar horarios de salida restringiendo el tiempo de colación al mínimo legal (30 minutos).
  - Modelar un sistema de trabajo compatible con las *vacaciones familiares*, pudiendo pactarse regímenes de teletrabajo o de reducción de jornada pactada por ese periodo.

Esas figuras, como fue mencionado, no advierten cambios sustantivos a las reglas hoy vigentes: el poco espacio de autonomía privada dentro de los espacios de contratación laboral permitiría convenir figuras análogas, en tanto se respetaren los límites legales hoy vigentes. Sin perjuicio de ello, insistimos, modelos que conforme la *Reforma* (Ley N° 20.940) se dejaron al acuerdo entre empleadores y sindicatos, por medio de este Proyecto pasan a situarse en una esfera de máxima individualidad.

Sin embargo, existen algunos espacios en los que este Proyecto sí innova y podrían considerarse un cambio efectivo a la regulación laboral, no obstante, sin llegar a constituir acciones que alteren en esencia las reglas legales vigentes. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en las siguientes figuras:

- 
- a) Pacto de jornada mensual en base a un número de horas: asimila el modelo establecido para choferes de locomoción colectiva interurbana con un máximo de 180 horas, distribuidas de acuerdo lo convengan las partes, observándose los límites máximos diarios y semanales de trabajo (seis días de trabajo continuos y 12 horas máximas de permanencia diaria en la empresa, incluyendo sobretiempo).
  - b) Sustraer del conocimiento y aprobación de la DT las jornadas excepcionales: estas jornadas quedarán al arbitrio de partes, sin perjuicio que se mantengan las reglas mínimas para su procedencia y validez. Por una parte, mantiene las condiciones para validar los acuerdos conforme los lineamientos que ha definido la DT (aprobación y autorización de trabajadores en base a criterios de representatividad efectiva); y, respecto a su procedencia, considerando prácticamente iguales límites a los que prevé la regulación administrativa en materia de extensión horaria y de jornada.

Esta misma modalidad se previó por parte del proyecto de ley que cristalizó en la Ley N° 20.940, figura que fue rechazada en su tramitación legislativa.

- c) Creación de un modelo de “bolsas” de horas extraordinarias con máximos semanales o mensuales, según se hubiere convenido la jornada: en este caso, el Proyecto suprime la prohibición de superar el máximo de dos horas diarias en caso de trabajo extraordinario y la reemplaza por una doble fórmula: si se tratase de horas semanales, el tope será de 12 horas extraordinarias con una permanencia diaria máxima del trabajador (por día) de 12 horas, cuestión que podría significar aumentar significativamente el tiempo destinado a estas labores si la jornada ordinaria fuere inferior a 10 horas efectivas.
- d) Modificación de criterios sobre “actos preparatorios”: por definición, éstos son calificados como tiempo *no imputable* a jornada (ordinario o extraordinaria), sin perjuicio del deber de operar sobre ese tiempo pactos que fijen una determinada remuneración (nunca inferior al valor de la hora extra) y con un tope máximo de una hora diaria.
- e) Sistemas de jornadas mensuales o anuales, pactadas mediante intervención sindical (pactos sobre condiciones especiales de trabajo), sujeta a límites similares a las que se plantean para el sistema de jornadas excepcionales.
- f) Distribución de los días de descanso compensatorios que recaen en domingo: con una alteración a la regla de otorgar dos días domingo al mes, conforme el tenor del artículo 38 (numerales 2 y 7), llevándolo a un promedio de 12 domingos al mes, distribuidos *libremente* entre los contratantes.
- g) Crea un sistema de contrato de trabajo de “formalización” para trabajadores que son contratados de forma esporádica y puntual, generando un modelo que permite autonomizar esta figura frente al régimen hoy vigente: contratos a plazo o contratos por obra, con los consiguientes riesgos ante la sucesión de contratos.

Finalmente, y respecto a otros puntos de interés que se formulan en el Boletín N° 12.618-13 encontramos lo relativo a la implementación de un procedimiento de investigación por acoso laboral, asimilándolo a las reglas sobre procedimientos en sede de acoso sexual ya previsto en el Código del Trabajo, cuestión que permitirá generar con claridad el proceso tendiente a fijar responsabilidad de agresores(as) en esta sede.

Fuera de lo señalado, deberá considerarse que este Proyecto acaba de ser presentado ante el Congreso y restará dar seguimiento a su tramitación, donde de seguro las figuras que implican un cambio de mayor entidad a la actual regulación serán objeto de resistencia o rechazo. Ante esto, cualquier diagnóstico que podamos hacer hoy sería destemplado a la luz de lo que seguro ocurrirá durante su tramitación.

Les saludamos atentamente:

GONZALO RIQUELME GONZÁLEZ  
DIEGO LIZAMA CASTRO  
*Abogados*

Santiago, 29 de mayo de 2019.