**Resumen Discusión Legislativa**

**Proyecto de Ley que rebaja Jornada Ordinaria de Trabajo a 40 horas semanales.**

**Comisiones de Trabajo Cámara de Diputados/as y Senado**

**Discusión Legislativa – Comisiones de Trabajo Cámara de Diputados/as y Senado**

El presente documento sintetiza las distintas opiniones vertidas por actores y grupos de interés en la discusión legislativa que se ha llevado a cabo sobre el proyecto de ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas. Se presenta en dos capítulos: en el primero se detalla la postura de todas y todos quienes expusieron o entregaron insumos a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados; en el segundo se presentan las exposiciones de quienes participaron de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado. En ambos capítulos, el texto se estructura en base al expositor con el objetivo de comprender la postura de quienes han participado de la discusión.

A continuación, se presenta el índice del documento:

Índice

[**1.** **Comisión de Trabajo y Seguridad Social Cámara de Diputadas y Diputados** 3](#_Toc104476126)

[**i. Sesión 37 – 27/11/2018 - Andrés Marinakis (OIT) 3**](#_Toc104476127)

[**ii. Sesión 61 – 16/04/2019 - Patricia Silva Meléndez (Ex DT) 6**](#_Toc104476128)

[**iii. Sesión 64 – 23/04/2019 - Eduardo Riesco Salvo (SNA) 7**](#_Toc104476129)

[**iv. Sesión 67 – 7/05/2019 - Francisco Álvarez y Leandro Cortéz (CONSFECOVE) 9**](#_Toc104476130)

[**v.** **Sesión 70 – 27/05/2019** 10](#_Toc104476131)

[a. Bárbara Figueroa (CUT) 10](#_Toc104476132)

[b. Joaquín Villarino Herrera (Consejo Minero) 12](#_Toc104476133)

[c. Manuel Melero Abaroa (CNC) 13](#_Toc104476134)

[**vi.** **Sesión 89 – 22/07/2019** 14](#_Toc104476135)

[a. Mahia Saracostti y Carla Muñoz (Universidad de La Frontera) 14](#_Toc104476136)

[b. Pablo Bobic y Marcelo Soto (CPC) 16](#_Toc104476137)

[c. Enrique Román (ASECH) 18](#_Toc104476138)

[d. Mónica Castro (Sindicatos Holding Casinos Sun Dreams) 19](#_Toc104476139)

[e. Rodrigo Oyarzún (Federación Nacional de Sindicatos CCU) 20](#_Toc104476140)

[**vii.** **Sesión 98 – 2/09/2019 - Comparado Proyecto de Ley** 21](#_Toc104476141)

[**viii.** **Sesión 99 – 2/09/2019 - Nicolás Monckeberg (Ex Mintrab)** 24](#_Toc104476142)

[**2.** **Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado** 33](#_Toc104476143)

[**i.** **Sesión 27/11/2019** 33](#_Toc104476144)

[a. Fernando Arab (Ex Subsecretario del Trabajo) 33](#_Toc104476145)

[b. Camila Vallejo (Ministra Secretaría General de Gobierno, ex Diputada) 34](#_Toc104476146)

[**ii.** **Sesión 4/12/2019** 35](#_Toc104476147)

[a. Christian Melis (Ex Director del Trabajo) 35](#_Toc104476148)

[b. Karla Varas (UCV) 36](#_Toc104476149)

[c. Patricia Silva (Ex Directora del Trabajo / Instituto Igualdad) 39](#_Toc104476150)

[d. Carmen Espinoza (Presidenta Agal) 40](#_Toc104476151)

[**i.** **Sesión 18/12/2019** 41](#_Toc104476152)

[a. Andres Marinakis (OIT) 41](#_Toc104476153)

[b. Jorge Francovich (Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris) 42](#_Toc104476154)

[**ii.** **Sesión 8/01/2020** 42](#_Toc104476155)

[a. Germand Dastres (Conapyme) 42](#_Toc104476156)

[b. Tomás Flores (Libertad y Desarrollo) 43](#_Toc104476157)

[c. Sergio Pérez y Guido Rojas (CNTC) 44](#_Toc104476158)

[d. Ricardo Ariztia (SNA) 45](#_Toc104476159)

[e. Víctor Jorquera y Roberto Urenda (ChileTransporte) 47](#_Toc104476160)

[f. Jose Sandoval (FENASICOCH) 49](#_Toc104476161)

[g. Marcos Carter y Rodrigo Hernández (Fenabus) 49](#_Toc104476162)

[**iii.** **Sesión 9/01/2020** 49](#_Toc104476163)

[a. Marcelo Albornoz (Ex Director del Trabajo) 49](#_Toc104476164)

[b. Luis Lizama (Director Centro Derecho del Trabajo UCH – Asesor Sofofa) 50](#_Toc104476165)

[c. Rafael Pereira (Profesor UDP – Ex Subdirector DT) 52](#_Toc104476166)

[d. Raphael Bergoeing (Comisión Nacional de Productividad) 53](#_Toc104476167)

[e. Daniel Montalva (CNC) 54](#_Toc104476168)

[f. Francisco Gallego (Coordinador Mesa Técnica 40 horas) 55](#_Toc104476169)

[g. Pablo Zenteno (FIEL) 56](#_Toc104476170)

[h. Rocío García de la Pastora (UDD) 57](#_Toc104476171)

[i. Osvaldo Andrade (Ex Ministro del Trabajo – Integrante Mesa Técnica) 58](#_Toc104476172)

[j. Roberto Lewin, Jaime Salinas y Francisco Della Maggioara (CIDTRA) 60](#_Toc104476173)

[k. Joaquín Villarino (Consejo Minero) 62](#_Toc104476174)

[l. Manuel Valenzuela y Yasna Sánchez (AEFEN) 63](#_Toc104476175)

[iv. Sesión 29/01/2020 - Aprobación en general 63](#_Toc104476176)

[v. Sesión 9/12/2020 - Acuerdo de estudio más acabado 65](#_Toc104476177)

# **Comisión de Trabajo y Seguridad Social Cámara de Diputadas y Diputados**

## **Sesión 37 – 27/11/2018 - Andrés Marinakis (Organización Internacional del Trabajo)**

Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en América Latina y el Caribe (OIT).

**Contenido de la exposición:** El invitado refirió que las normas y los convenios internacionales ratificados por Chile tienen como principio resguardar el efecto de las jornadas excesivas sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Sin perjuicio de ello, la reducción de la jornada también operó como elemento de redistribución del empleo durante la crisis de los años 30 y adquiere importancia a efectos del equilibrio entre la vida personal y familiar, y el trabajo.

Agregó que las recomendaciones de la OIT sobre la reducción de la jornada laboral se basan en los siguientes principios: cuando la jornada exceda las 48 horas, sugiere adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel y sin reducción de los salarios que se estén percibiendo los trabajadores; cuando sea de 48 horas o menos, se recomienda preparar medidas para reducción progresiva de acuerdo con las circunstancias nacionales, teniendo en cuenta el grado de desarrollo del país, la no afectación de la producción, el desarrollo de nuevas industrias o competitividad internacional y evitar presiones inflacionarias. Previno que la reducción puede producirse progresivamente, estableciéndose etapas espaciadas en el tiempo o por sectores de la economía u otros. Asimismo, sugirió limitar la cantidad de horas extraordinarias que pueden efectuarse en un período de tiempo.

Sobre la jornada laboral en el mundo**,** el exponente afirmó que hacia el 2005 la mitad de los países establecían una jornada semanal de 40 horas, un 25% tenía límites intermedios (41-46 horas) y un 25% tenía 48 horas a la semana. En América Latina, y en menor medida en Asia, las 48 horas continúan siendo lo más frecuente, existiendo también países que no establecen un límite legal a la jornada.

Sin perjuicio de lo anterior, puntualizó que entre los años 2005 y 2016 se observó una caída en la duración de la jornada laboral promedio en casi en todos los países, tanto de los ocupados en general como de asalariados (con excepción de Perú y Colombia). Esta tendencia, en general, estaría reflejando nuevas dinámicas del mercado de trabajo, por ejemplo, la incorporación de mujeres, que en promedio trabajan menos horas que los hombres, y el crecimiento del trabajo a tiempo parcial.

Recordó en su presentación que en septiembre del 2001 se promulgó una reforma del Código del Trabajo, la que incluía una reducción de la jornada legal de 48 a 45 horas por semana (una reducción de 6.25 %) y la jornada diaria no podía exceder las 10 horas. Dicha regulación entró en vigencia en enero del 2005, con el objeto de dar 3 años para que las empresas pudieran adaptarse a la nueva situación.

Finalmente, pormenorizó en el caso de la reducción de la jornada en Corea, en el año 2004, consistente en una modificación de la jornada semanal de 5 días, pasando de 44 a 40 horas, que tenía por objeto reducir jornadas excesivas y mejorar la calidad de vida de los habitantes. En este escenario, en el empleo público (central y local) se implementó el sistema de 40 horas trabajando sábado por medio el primer año, eliminando sábados a partir de julio 2005, y determinando un máximo por día de 12 horas, con acuerdo entre las partes. Adicionalmente, se estableció una alternativa de jornada flexible también con acuerdo de partes, debiendo promediarse 40 horas en período de dos semanas o hasta 3 meses. Adicionalmente, puntualizó que la implementación de la reducción de jornada se desarrolló progresivamente según el tamaño de las empresas.

Respecto a los resultados de dicha reforma, indicó el exponente que se redujo el promedio de horas trabajadas de 50.4 en 2001 a 44 en 2011, aunque el 22 % de los trabajadores labora 52 horas a la semana. Asimismo, el empleo creció a tasas superiores (cayó empleo en industria, aumentó en servicios) y se registró un aumento del empleo a tiempo parcial.

Siendo consultado por los efectos empresariales de la reducción de jornada, el invitado manifestó que resulta conveniente establecer gradualidad en el establecimiento de la medida, evitando que las empresas deban enfrentar de manera abrupta un aumento del costo de las horas trabajadas, lo que genere una reducción de personal o efectos negativos en el mejoramiento de salarios a futuro, sin embargo, previene que las empresas chilenas ya pasaron por una reducción de la jornada laboral, se adaptaron y sobrevivieron.

En este orden de ideas previno que se debe evitar la reducción de salarios por la implementación de la medida, sin embargo, no se puede garantizar que a futuro los incrementos salariales sean equivalentes a lo que hubieran sido sin la reducción de jornada.

Agregó, tras requerirse información del caso de Alemania, que la regulación de la jornada en dicho país es prácticamente ilustrativa, pues se establece por negociación colectiva y siempre es inferior a la consagrada legalmente.

Tras ser consultado sobre la posibilidad de establecer jornadas mensuales o anuales, manifestó que la legislación suele consagrar el marco y luego la implementación resulta mucho más interesante cuando existe la posibilidad de negociacióncolectiva, pudiendo acordarse por dicha vía algunas modalidades que se hagan cargo de la estacionalidad de ciertas actividades económicas.

Finalmente, respecto a la flexibilidad laboral, el invitado manifestó que puede ser una medida que contribuya a ayudar a las empresas a hacer frente a la reducción de la jornada y el aumento del costo de la hora trabajada. Asimismo, a propósito de la reducción de la jornada y el aumento de vacaciones, expresó que parece ser parte del desarrollo natural de los países y de la convivencia social, tratándose de medidas que parecen ir de la mano con el progreso económico.

## **Sesión 61 – 16/04/2019 - Patricia Silva Meléndez (Instituto Igualdad / Ex Dirección del Trabajo)**

Asesora sindical “Desarrollo y Trabajo Consultores”, Coordinadora Programa Laboral instituto Igualdad y Ex directora del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** La exposición versó sobre la importancia del descanso en materia de jornada de trabajo, las modificaciones que se han hecho a la regulación chilena, la jornada de trabajo actual, y las problemáticas a tener en cuenta frente a una reducción de la jornada laboral.

La invitada indicó que las primeras luchas sindicales a nivel mundial se sostuvieron en torno a una aspiración relacionada con establecer una jornada de 8 horas laborales, 8 horas de ocio y 8 horas de sueño. Por lo tanto, la distribución del tiempo se debería dar en 3 dimensiones: trabajo (jornadas), descanso (diario, semanal, anual) y recreación (conciliación vida familiar, estudios, ocio).

Respecto de algunos datos, puntualizó que la OCDE, al año 2014, determinó que Chile promediaba 1900 horas anuales de trabajo, frente a la media de los países OCDE que alcanzaba 1770. Alemania, por su parte, uno de los más bajos, alcanzaba un promedio de 1281 horas anuales de trabajo.

Agregó en su exposición que 1 de cada 4 denuncias ante la inspección del trabajo se efectúan a propósito de dificultades relacionadas con la jornada de trabajo, siendo las más comunes aquellas relativas a jornadas excesivas, por ejemplo, en el rubro de transportes, los tiempos de trayecto en la minería, los tiempos de espera de los tripulantes de cabina, ajustes de jornada en el sector comercio previo a las fiestas de fin de año, entre otros.

En lo referido a la salud mental, la invitada indicó que, no siendo especialista en dicha materia, existe una gran cantidad de estudios que relacionan los incrementos en las afectaciones de salud mental con el aumento del estrés laboral.

En relación con la jornada de trabajo en Chile, la expositora mencionó que su primera regulación en el Código del Trabajo de 1931 estableció 48 horas semanales, con una distribución de 8 horas por 6 días. El 2001, por medio de la Ley 19.759, se rebajó a 45 horas, comenzando a regir el 2005 producto de una norma de vacancia legal. Algunos temas que debieron considerarse fue el ajuste completo en todas las jornadas y resguardar la remuneración, toda vez no debía disminuir producto del tiempo que se otorgaba a las empresas para efectuar ajustes.

Pormenorizó en algunas características de la regulación de jornada:

* Conserva diseño siglo XIX, trabajador hombre, roles estereotipados de mujeres y hombres, jornada completa, distribución semanal.
* La regulación está dada principalmente por la ley, con nulos acuerdos entre sindicatos y empleadores, agregando que vía dictámenes se ha dado algún grado de flexibilidad en esta materia.
* Uso reducido de modalidades de jornada parcial y uso excesivo de modalidades de extensión de la jornada.
* Ausencia de regulación del trabajo nocturno, de la intensidad y los ritmos de trabajo, existiendo muchos sectores con incerteza sobre la jornada, con turnos ilimitados y variables.
* Importante tendencia a incumplir las normas de jornada, estableciéndose una flexibilidad de facto.
* Ausencia de aplicación del principio de adecuación del trabajo a hombres y mujeres, conciliación vida familiar, crianza compartida, etc.
* Existen aspectos que generan problemas asociados al inicio de la jornada, como el cambio de ropa y otras labores preparatorias, turnos de llamada, jornada pasiva, ius variandi, entre otras.

## **Sesión 64 – 23/04/2019 - Eduardo Riesco Salvo (SNA)**

Fiscal de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)

**Contenido de la exposición**: El expositor centró su presentación respecto a la reducción de la jornada laboral, principalmente en términos de productividad, efectos en el empleo y competitividad; buscando entregar algunos antecedentes específicos del sector agrícola.

Mencionó que el sector agrícola es el tercer sector de la economía en emplear a la mayor cantidad de trabajadores (845.000 en su peak) y que su desarrollo depende de la naturaleza, es decir, las labores agrícolas están sujetas a las condiciones meteorológicas, sanitarias y fisiológicas.

En relación con la legislación laboral, incluyendo las normas sobre jornada de trabajo, previno que esta ha sido dictada desde la realidad de la ciudad, sin considerar las especificidades de la agricultura y el mundo rural. En este contexto, el 99% de las empresas agrícolas son Pymes y en los últimos 10 años la mano de obra no calificada ha subido más de un 60%. Agregó que las nuevas leyes siguen aumentando los costos, lo que tiene efectos en el incremento de la informalidad, fomento de la mecanización agrícola, deterioro del empleo y el eventual cierre de empresas.

Con respecto al proyecto de ley, no concordó con la idea de que la disminución de la jornada laboral implique necesariamente mayor productividad, pues son muchos los factores que inciden en este dato: el nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros. Ninguno de estos factores, incluida la jornada, por si solo genera una variación en los niveles de productividad. En opinión del expositor, la disminución de la jornada no conlleva mayor productividad, sino que es el resultado de ésta última, puesto que la productividad es la llave para el desarrollo, el aumento del empleo, la mejora de los salarios, y como consecuencia, la mejor calidad de vida que implica la disminución de las horas laborales.

Respecto del efecto de la reducción de la jornada, el invitado manifestó que en la práctica constituye una disminución de 260 horas de trabajo al año por cada trabajador, un 11% menos de tiempo trabajado y un incremento real en las remuneraciones de 11%. Esto se traduce en un costo adicional a la empresa que se transmitirá vía precio a los consumidores o, de no ser posible, perderán competitividad. Asimismo, afirmó que las grandes empresas podrán compensar mejor este impacto, siendo las Pymes las más perjudicadas.

En este aspecto mencionó que Chile compite con países del hemisferio sur que están en contra estación y que tienen zonas de producción en clima mediterráneo. Argentina y Perú tienen jornadas de 48 horas, Sudáfrica de 45 y Nueva Zelada de 40 horas.

Por lo anterior, precisó que las normas de la OIT en la materia sugieren adoptar medidas inmediatas cuando la jornada exceda de las 48 horas semanales, y preparar medidas para la reducción progresiva, cuando la jornada sea de 48 horas o menos, de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica. En otras palabras, el expositor indicó que la propia OIT advierte 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 disminuya la producción total ni la productividad, peligre 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.

Finalmente, el invitado señaló que el objetivo del proyecto difiere de las reales necesidades laborales del sector agrícola. El nivel máximo de jornada es una limitante en épocas de cosecha, tratándose de productos perecibles cuya maduración no depende de la voluntad del hombre. Asimismo, previno que la regulación de la jornada es un límite máximo, lo que no impide acuerdos individuales o colectivos por jornadas, no ajustándose el máximo de 2 horas extras con la realidad de la agricultura.

## **Sesión 67 – 7/05/2019 - Francisco Álvarez y Leandro Cortéz (CONSFECOVE)**

Presidente y vicepresidente de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio.

**Contenido de la exposición:** Se caracterizó brevemente al sector Retail y se manifestaron los beneficios que una reducción de la jornada laboral traería para los trabajadores, principalmente relacionado con salud mental.

Los invitados indicaron que el Retail tiene jornadas extensas y extenuantes, por lo que existe una gran cantidad de trabajadores con stress laboral. Asimismo, se trata de un sector en que hay alta tasa de participación femenina (70%) y que aporta aproximadamente un 22% del PIB.

Expusieron que, durante el año 2013, diversos sindicatos de Falabella y Ripley demandaron a sus empresas debido a que contrataron trabajadores con jornadas de 40 horas a la semana con un sueldo base inferior al ingreso mínimo, circunstancia en que la Corte Suprema determinó que una jornada de 40 horas semanales, para todos los efectos legales, tiene la naturaleza de jornada ordinaria, marcando un precedente importante para la discusión.

Manifestaron su apoyo categórico al proyecto de reducción de jornada de 45 a 40 horas, con 8 horas durante 5 días, puesto que traería beneficios como mejoras en la salud, productividad y calidad de vida. Sin embargo, rechazan todo intento de flexibilización laboral que intente eliminar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, no compartiendo modalidades de distribución de jornada 4 x 3 u otros mecanismos alternativos.

En este aspecto, manifestaron su preocupación por las estadísticas ligadas al aumento de enfermedades mentales asociadas a ambientes de trabajo adversos, en donde la extensión de la jornada de trabajo juega un rol preponderante.

## **Sesión 70 – 27/05/2019**

### **Bárbara Figueroa (CUT)**

Ex Presidenta de la Central Única de Trabajadores (CUT)

**Contenido de la exposición**: La invitada abordó argumentos que hacen favorable la tramitación del proyecto. Para la expositora, la disminución de la jornada de trabajo mejora el empleo, distribuye mejor la riqueza, aumenta salarios nominales e impacta positivamente en el PIB del país. Asimismo, disminuye el gasto estatal en salud pública, permitiendo un mayor gasto en otros ámbitos sociales, aumentando las horas con la familia, con impactos positivos en la educación de los hijos, en la posición de la mujer en la sociedad y, finalmente, contribuye al mejoramiento de democracia.

Expuso que para la CUT, la disminución de la jornada a 40 horas es un debate no solo necesario, sino que se trata de una urgencia país en el marco de los desafíos del futuro del trabajo.

Señaló como argumentos que justifican el proyecto que la correlación entre jornada de trabajo y PIB per cápita es inversa, es decir, a menos horas semanales de trabajo, el PIB per cápita en general es mayor. Asimismo, si se observa el comportamiento del PIB per cápita con respecto al gasto en investigación y desarrollo per cápita, para los mismos países, es notoria la relación positiva entre ambos. En otras palabras, sostienen que trabajar mejor es más importante que trabajar muchas horas para el crecimiento del país.

En este escenario, la invitada afirmó que, en un país con alta concentración de la riqueza y la presencia de monopolios y oligopolios en la mayor parte de las áreas productivas, el subir el salario nominal por este medio, debería mejorar la distribución de recursos en la economía a costa de las ganancias de dichos monopolios u oligopolios.

Estimó que el alza de salarios impactaría en el aumento del empleo. El efecto directo sobre el empleo estaría dado por la disminución de horas totales en la economía, las que deberían ser ocupadas por nuevos trabajadores, este efecto podría ubicarse entre los 200.000 y 300.000 trabajadores. El efecto en empleo sería positivo, al disminuir la tasa de desempleo, e impactaría en un aumento del PIB per cápita del país.

A nivel salarial, manifestó que la rebaja de horas sin modificar los salarios tendría un efecto directo sobre el aumento del salario nominal, el que a su vez iría en beneficio de la productividad del trabajo.

En conclusión, señaló que existiría un aumento de la demanda real por el efecto empleo/salarios y, además, un desplazamiento del PIB potencial, es decir, el efecto final sería un mejoramiento del PIB per cápita.

Por otra parte, agregó la expositora que la reducción de la jornada laboral mejora la salud física y mental de los trabajadores. El informe de calidad de vida de la OCDE, indica que el 20% de la población en dichos países sufre de desórdenes mentales y problemas de salud, los que aumentan con respecto a la extensión de la jornada laboral. La reducción de la jornada tendría impacto positivo sobre el gasto público en salud que realiza el Estado.

De la misma forma, los efectos sobre el bienestar se ven en diversos ámbitos de la vida familiar, por ejemplo, mayor tiempo para compartir con los hijos, lo que tiene impactos positivos en el rendimiento escolar y comportamiento social de los niños. Asimismo, el mayor tiempo en el hogar disminuye el tiempo que las mujeres deben dedicar a las tareas del hogar, haciéndolo más equitativo e impulsando la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Finalmente, puntualizó que con mayor tiempo libre los trabajadores se podrán incorporar de mejor forma a la sociedad, y así ejercer sus deberes y derechos cívicos, fortaleciendo la democracia y sus instituciones con ciudadanos más comprometidos, este camino es contrario a la alienación de los trabajadores y por tanto fortalece instituciones como los sindicatos.

Concluyó su presentación advirtiendo que los bajos sueldos efectivamente generan una tentación en los trabajadores para buscar otras formas de empleo que complementen ingresos, normalmente informales. Por ello, junto con la reducción de jornada, también sería importante atender el tema de las bajas remuneraciones. Asimismo, previno que en materia de flexibilidad el empleador y el trabajador no pueden considerarse como fuerzas equiparables en una negociación, por lo tanto, en este tipo de situaciones es necesario generar las condiciones para el empoderamiento del actor sindical.

### **Joaquín Villarino Herrera (Consejo Minero)**

Presidente del Consejo Minero

**Contenido de la exposición:** El invitado entregó argumentos en contra del proyecto de ley de reducción de la jornada laboral debido a que, a su juicio, previamente debe existir un aumento de ingresos y de productividad, sosteniendo esta idea mediante una comparación de Chile y el resto de los países OCDE. Estimó que el proyecto alternativo en materia de jornada del Gobierno de Sebastián Piñera es mejor, toda vez reconoce más opciones para una jornada acordada entre empleadores y trabajadores.

Durante la presentación realizó una caracterización del trabajo en la minería, indicando que dicho sector emplea a 217 mil trabajadores, equivalente al 2,6% de la fuerza laboral del país, quienes cuentan con el más alto sueldo imponible mensual entre los sectores económicos, alcanzando un promedio de 1,4 millones de pesos. Adicionalmente, destacó las tasas de sindicalización en las empresas de la gran minería en torno al 70%.

Respecto a la jornada laboral en la minería, informó que los turnos más habituales son de distribución 7x7, con un equivalente de 42 horas semanales; y de 4x3, con un equivalente de 44,5 horas semanales, siendo materia de negociación colectiva y siendo perfectamente posible tener turnos equivalentes a jornadas de entre 40 y 45 horas semanales, en tanto son acordados entre empleadores y trabajadores, con trabajo seguro y bien remunerado.

En relación con la reducción legal de la jornada laboral, manifestó que resulta esperable que a medida que aumenta el nivel de ingresos de los países, estos decidan reducir sus jornadas de trabajo, sin embargo, reducir la jornada de 45 a 40 horas, como propone el proyecto de ley, significa una rebaja de 11%, que no se ajusta al nivel de ingresos que tiene Chile respecto de los países OCDE.

El expositor agregó que en países con mayor productividad laboral la jornada tiende a ser menor, pero esto no significa que una reducción de jornada desde las 45 horas semanales llevaría necesariamente a un aumento de productividad, si ocurriera esto último es razonable la disminución de la jornada.

El efecto de una reducción de jornada de 45 a 40 horas sería equivalente a un aumento de 11% en el salario por hora, con el correspondiente beneficio de corto plazo para los trabajadores contratados, pero esto sería perjudicial en un plazo más largo, pudiendo tener como consecuencia una menor contratación de trabajadores por el impacto financiero o la sustitución tecnológica, tratándose de un aumento de costos laborales que se suma al de otras reformas.

En este contexto, recomendó no perseverar en esta iniciativa de reducir forzadamente la jornada semanal de 45 a 40 horas, sino poner los esfuerzos en el proyecto laboral alternativo del Ejecutivo de la época que da más opciones de jornadas para ser acordadas entre empleadores y trabajadores, con los resguardos del caso.

### **Manuel Melero Abaroa (CNC)**

Presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo

**Contenido de la exposición:** El invitado aseguró que este proyecto de ley pone más presión sobre el difícil momento económico que enfrenta el sector de comercio, servicios y turismo, considerando la desaceleración en el crecimiento económico y la presión sobre el mercado laboral, producto de la era digital-automatización y la alta informalidad del sector.

En este escenario, afirmó que se está trabajando en su sector en mesas tripartitas con metodología de diálogo social, con el objetivo de abordar estos efectos y generar nuevas competencias laborales que se requerirán en el futuro de esta industria. Bajo esta misma herramienta, expuso que la reducción de la jornada laboral debe vincularse estrictamente a las condiciones laborales específicas de cada sector, aspecto que se cumpliría con el proyecto de flexibilidad laboral del Gobierno de Sebastián Piñera, puesto que allí la jornada puede reducirse con acuerdo de las partes y no con una imposición de carácter legal y general.

## **Sesión 89 – 22/07/2019**

### **Mahia Saracostti y Carla Muñoz (Universidad de La Frontera)**

Académicas de la Universidad de la Fronteras y representantes de la Red de Universidades Unidas para la Infancia

**Contenido de la exposición:** Las invitadas presentaron los resultados de un estudio acerca de la visión que tienen niños y niñas sobre las tensiones entre trabajo remunerado y de cuidados.

Las académicas aseguraron que cuando los roles en la familia y el trabajo no resultan compatibles, se reportan consecuencias desfavorables para la persona trabajadora y de quienes están sujetas a su cuidado. El conflicto familiar, agotamiento emocional y estrés provienen de situaciones como la escasez del tiempo para el cuidado, largas jornadas laborales, sensación de no cumplir los roles en el trabajo y familia, percibir a la familia como “segundo plano”, reproches por el reparto de las tareas del hogar, escasez de espacios de convivencia, entre otras.

Detallaron que la transformación sociodemográfica implica consecuencias en los ámbitos sociales y económicos. Surgiría la llamada “generación sándwich”, donde hay miembros de la familia a cargo de las tareas de cuidado no solo de sus hijos o hijas menores, sino que se incluye a aquellos en etapa escolar y adolescentes, al mismo tiempo que personas mayores con grados de dependencia.

En este aspecto, previnieron que en términos normativos no existe una buena regulación para proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares y permitir la conciliación, conforme estipula la Recomendación 156.

Precisaron los siguientes resultados del estudio:

* Razón positiva principal respecto al trabajo de los padres: “me pueden comprar cosas que necesito” (59,3%).
* Razón negativa principal respecto al trabajo de los padres: “que estén estresados por su trabajo” (35%), “no tener tiempo suficiente para estar con ellos” (32,7%), “no tenerlos cerca cuando los necesito” (20,3%).
* Deseos de cambios respecto al trabajo de los padres/madres: “que estuvieran menos estresados/cansados por su trabajo” (32,4%), “que trabajaran menos y pasaran más tiempo contigo” (20,9%).
* Frecuencia de ayuda a los padres en el hogar cuando están cansados: “algunas veces” (31,8% a las madres y 31,6% a los padres)
* Razón principal de ayuda a los padres y las madres cuando están cansados: “somos una familia y debemos ayudarnos unos a otros” (42,5%), “trabajan mucho y están muy cansados” (32,3%).
* Grado de acuerdo con la frase “una madre que trabaja fuera puede tener una buena relación con sus hijos igual que aquella que no trabaja”: 41,3% muy de acuerdo, 27,4% algo de acuerdo, 18,2% algo en desacuerdo.
* Grado de acuerdo con la frase: “los niños están mejor si la madre gana dinero y el padre cuida de los niños”: 47,6% muy en desacuerdo, 35,2% algo en desacuerdo.

Las expositoras concluyeron que lasmadres configuran una identidad perfectamente alineada con la plasticidad que implica asumir simultáneamente roles productivos y reproductivos. No se observó en los niños o niñas una visión culposa hacia el nuevo rol de las madres, sino más pragmática, pues el ingreso de las mujeres al trabajo asalariado reviste beneficios y logran generar fuertes relaciones afectivas con ellos/as.

Asimismo, advirtieron que la cantidad de trabajo asumido por los padres y el estrés laboral puede tener consecuencias negativas en la calidad de las interacciones familiares y costos sociales para el país, especialmente si se busca la protección de niños, niñas y adolescentes, por lo tanto, tiene sentido la reducción de jornada si se persigue este último objetivo.

### **Pablo Bobic y Marcelo Soto (CPC)**

Gerente legal y abogado de la Confederación de la Producción y del Comercio.

**Contenido de la exposición:** Los expositores manifestaron ser contrarios el proyecto, bajo el argumento de que en Chile no estarían dadas las condiciones de productividad necesarias para justificar una reducción de jornada. Sostuvieron que el país no cuenta con los estándares utilizados por otros países OCDE para reducir sus jornadas, como competencias laborales de las personas y competitividad de las empresas, además el proyecto no planteó cómo la modificación de los salarios impactaría económicamente en las empresas.

Valoraron que en el proyecto se cite experiencia comparada, debido a que hace énfasis en el desarrollo y otorga importancia a la calidad de vida de las personas, entendiendo que en la medida que los Estados logran mayor desarrollo aumenta la calidad de vida.

Por lo anterior, previnieron que uno de los factores que hacen aumentar la calidad de vida, tiene que ver con la reducción de la jornada laboral, lo que es consecuencia de un crecimiento de la productividad que los países van logrando progresivamente.

Expresaron que, en varios países de la OCDE, que son en general países desarrollados, efectivamente han reducido su jornada laboral, pero esta reducción ha sido consecuencia de los incrementos de la productividad. Esta última no se ha generado como resultado directo de la disminución de las horas laborales. A mayor abundamiento, precisaron que aumentar la productividad no significa consecuencialmente reducir la jornada laboral, sino que se generan condiciones en el tiempo que posteriormente justifican una reducción de la jornada.

Expusieron que los países de la organización referida toman en consideración los niveles de las competencias laborales de las personas y la competitividad de las empresas para reducir las jornadas. Sobre el particular, en cuanto a las competencias de los trabajadores, detallaron que, según un estudio del Ministerio de Educación, aproximadamente 5 millones de chilenos no han terminado la enseñanza media. A su vez, si se comparan ciertos datos con los países de la OCDE, Chile se encuentra en el último o penúltimo lugar en cuanto a comprensión lectora, numérica y digital. En materias de productividad laboral, según datos de la OCDE, Chile se ubica muy por debajo del promedio de estos países, y de los países citados en la moción parlamentaria.

Las condiciones para aumentar la productividad no se adquieren solamente reduciendo el número de horas de la jornada, por el contrario, hay una serie de factores que hay que tomar en cuenta, como la educación, capacitación, formación de los trabajadores y la integración de la tecnología para mejorar la competitividad de las empresas.

Indicó que la moción no plantea modificar las remuneraciones pese a que la reducción expresaría un 12% de incremento en el salario, y la realidad es que en virtud de las competencias de los trabajadores y de las empresas, esto significaría un incremento de costos muy importante, que dificultaría la contratación laboral, produciéndose así más desempleo para el país, aumentando además la informalidad laboral.

De esta forma consideran que el proyecto de ley carece de análisis real, porque si bien es cierto que la rebaja de horas a un sector de trabajadores claramente es un beneficio, hay otro sector que tiene otra realidad, energía, estado de salud, edad y perspectivas, por tanto, legislar sobre esta materia con una rebaja general a 40 horas semanales les parece autoritario.

Concluyeron su presentación señalando que se debe legislar mirando hacia el futuro, abriendo oportunidades y buscando alternativas, y esto se refleja en el mismo Código del Trabajo en donde justamente este texto legal hace diferencias respecto a la extensión de jornadas considerando cada sector especial, como por ejemplo el comercio, los pesqueros, el transporte urbano, entre otros, esto porque en cada actividad hay realidades y trabajadores distintos.

### **Enrique Román (ASECH)**

Integrante del Departamento de Estudios Económicos de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH).

**Contenido de la exposición:** El invitado manifestó que desde la Asociación de Emprendedores de Chile declaran su oposición al proyecto de ley. Sostiene que si bien la reducción de la jornada es un ideal, se debería mejorar previamente la productividad. Además, el impacto del proyecto sería distinto para pequeñas y grandes empresas, justamente por las diferencias en esta materia.

En relación con la estructura empresarial del país, el expositor manifestóque a partir de datos de la Encuesta de Microemprendimiento (2017) y Estadísticas de Empresas del SII (2015), las MiPymes representan al 98% del universo empresarial formal, con un total de 2.212.531 empresas. En particular, habría un total de 1.992.578 microempresas, de las cuales 1.040.126 son informales y 952.452 serían formales. Sostienen también que un 77% de las pequeñas empresas vende menos de UF10.000 y 66% de las Microempresas formales vende menos de UF6.000 al año. En su totalidad, las Pyme representan el 14,8% de las ventas y las grandes empresas el 85,2%.

A este respecto, indicó que el financiamiento de las empresas de menor tamaño se descompone en los siguientes datos**:** financiamiento bancario (53%), recursos propios (37%), proveedores (31%), 74% de los microemprendimientos no ha pedido crédito y un 26% si, de los cuales (40% de los formales y 12% de los informales). Asimismo, un 22,4% de los microemprendimientos tiene deudas, siendo el 60% con la banca.

Con respecto a las tasas de innovación, aseguró que las Pymes tienen menores porcentajes que las grandes empresas. De acuerdo con la Encuesta Innovación en Empresas (2015-2016), los obstáculos que tienen son: el costo de innovación muy alto (78,8%), la falta fondos propios (74%) y la ausencia de financiamiento externo a la empresa (67,5%).

En relación de la productividad, calculada dividendo ventas anuales en UF por el número de trabajadores, se sostuvo que la mayor zona de vulnerabilidad socioeconómica está en las empresas micro 1 y 2, y que a partir de la micro hasta empresas medianas se observa una zona de problemática común.

En síntesis, se manifestó que las pymes tienen **3** grandes problemas que conllevan a la baja de productividad: (i) el acceso insuficiente al financiamiento; (ii) las insuficientes capacidades de gestión que existen dentro de las empresas; y (iii) asimetría en acceso a los mercados. Todo ello atravesado por la dimensión género. Tratándose de problemas que además conllevan una pérdida en el potencial del país y en el bienestar de las personas.

Se advirtió que sería ideal trabajar menos para que las personas pasen más tiempo con las familias, sin embargo, para llegar a estas rebajas de jornada hay que mejorar la productividad como un paso previo, tal como sucedió en Holanda o Alemania. En el proyecto subyacería la hipótesis de que la productividad es función de la cantidad de horas trabajadas, lo que no tiene sustente empírico, puesto que la productividad no se igualaría sobre la base de reducir la jornada de trabajo.

El expositor manifestó que este proyecto ocasionaría impactos totalmente distintos en las pequeñas y en las grandes empresas,debido a que las grandes empresas poseen mayor productividad, no estableciéndose una transición paulatina que considere el impacto económico y laboral para las pequeñas empresas, lo que afectaría al empleo y que muchas empresas pequeñas sean absorbidas por las grandes.

### **Mónica Castro (Sindicatos Holding Casinos Sun Dreams)**

Presidenta del Sindicato Interempresa de Trabajadores Holding Casinos Sun Dreams.

**Contenido de la exposición:** Se expuso el Informe de Riesgo Psicosocial realizados por la Mutual de Seguridad, para luego dar cuenta de la experiencia de la reducción de jornada a 40 horas que obtuvieron mediante negociación colectiva.

La expositora señaló que se logró en el marco de la negociación la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, imputándose además el horario de colación como hora trabajada. Además, desde instaurada esta medida, no se ha producido reducción de personal, despidos, ni mayor contratación. Tampoco esta reducción de jornada significó pérdidas para la empresa, por el contrario, dio cuenta que se subieron las metas y se lograron todas estas.

En suma, con la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, manifestó que no se perjudicó a la empresa, más bien aumentaron las ganancias, los trabajadores fueron favorecidos, reduciéndose así el estrés de estos, y no fue necesario mayores contrataciones, porque el Casino adaptó los horarios según el personal disponible, para cubrir las horas que se dejaron de trabajar.

### **Rodrigo Oyarzún (Federación Nacional de Sindicatos CCU)**

Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Holding Heineken CCU.

**Contenido de la exposición:** En representación de la Federación, manifestó que están a favor del proyecto de ley de reducción de la jornada porque impactaría positivamente en la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores, permitiéndoles un mayor bienestar con sus familias y comunidades, y por consecuencia, sería beneficioso para la totalidad de las relaciones sociales del país.

Afirmó durante su presentación que, como organización de trabajadores, ven al trabajo no como un fin en sí mismo, sino como un medio para el bienestar de las familias y la comunidad. En consecuencia, son fundamentales las condiciones de trabajo para la buena salud de todos y el tiempo es esencial, toda vez gran parte se invierte en lo laboral, en periodos de traslado, tiempos de acondicionamiento, en vestimenta adecuada y en las distintas labores de producción o servicios.

Sostuvo que las cifras oficiales respecto del impacto del trabajo son devastadoras, manifestando que prácticamente dos trabajadores mueren a diario en contextos laborales siendo los accidentes una realidad cotidiana que se relaciona con el tiempo de trabajo.

Aseveró que, en otros países de la OCDE, ya cuentan con jornadas menores a las 40 horas semanales. Agregando que, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades generan en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectando de manera dramática la salud de las personas, en las organizaciones y economías nacionales.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que comportan riesgos psicosociales de acuerdo a lo señalado serían las cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y ausencia de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, entre otros.

Sostuvo que, con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio, sea cual sea el tamaño o tipo de la empresa.

Mencionó que, en la planta de la CCU, cuando se implementó la reducción de la jornada laboral semanal, de 48 a 45 horas, los operarios por primera vez contaron con un día libre para que sea destinado a la recreación y a la familia.

Agregó que muchas investigaciones han demostrado que las jornadas de larga duración constituyen riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, siendo necesario considerar que el organismo humano no tiene un comportamiento ni un rendimiento homogéneo a lo largo del día, sino que, por el contrario, es cíclico, siendo necesario combinar momentos de actividad física y psíquica con momentos de descanso. Los rendimientos se vuelven decrecientes a partir de determinados límites y además la motivación subjetiva es baja para mejorar el rendimiento frente a una jornada de muchas horas. Apuntó que las jornadas laborales muy extensas, además de rutinarias, conducen a errores, accidentes y pueden producir tensión y/o somnolencia.

Solicitó que se acoja la moción, debido a que mayor disponibilidad de tiempo no solo significa una ganancia respecto a las relaciones de las personas, sino que además de la totalidad de las relaciones sociales del país.

## **Sesión 98 – 2/09/2019 – Discusión de indicaciones a la moción parlamentaria.**

Sesión sin exposiciones, Comisión se abocó a la presentación de indicaciones al proyecto de ley.

## **Sesión 99 – 2/09/2019 - Nicolás Monckeberg (Ministerio del Trabajo y Previsión Social)**

El entonces Ministro del Trabajo y Previsión Social.

El expositor presentó comentarios al proyecto:

* En la mayoría de los países de la OCDE, incluyendo Chile, se trabajan menos horas habituales de las reguladas. Esto se explicaría porque las horas trabajadas habituales promedio incluyen los empleos de jornada parcial.
* La legislación chilena permite una jornada laboral semanal igual a 45 horas o menos, mientras que en la mayoría de los países de América Latina el límite general semanal es de 48 horas y que, a pesar de ello, Chile ocupa el penúltimo lugar entre los países OCDE con menor tasa de productividad. La mayoría de los países OCDE, al reducir jornada laboral, tenían tasas de productividad muy superiores a las de Chile, ningún país redujo la jornada de manera tan abrupta, y todos incorporaron medidas de flexibilidad.
* La fundamentación de la moción contiene una serie de enunciados que luego no son abordados en su texto.
* Los países de la OCDE con mayores índices de productividad, con jornadas iguales o superiores a Chile, incorporan medidas de adaptabilidad. Por ejemplo, Holanda contempla un máximo de 12 horas diarias, 60 horas a la semana (incluidas horas extraordinarias) o 48 horas semanales en promedio en un periodo de 16 semanas. En ningún caso se puede exceder de 55 horas promedio en un periodo de 4 semanas. Por acuerdo colectivo se puede modificar el límite de 55 horas en promedio en un periodo de 4 semanas. Asimismo, se otorga la posibilidad de distribuir la jornada en más de 6 días y se asegura un descanso semanal de 36 horas en un periodo de 7 días, o bien, de 72 horas en un periodo de 14 días, el que se puede dividir en descansos de, al menos, 32 horas.
* El proyecto no incluye adecuaciones a la jornada parcial ni aborda el impacto en el Ingreso Mínimo Mensual, no haciéndose cargo de otras normas asociadas cono la jornada de trabajo de menores de edad o los permisos sindicales.
* Tampoco el proyecto aborda el impacto en las jornadas autorizadas. Si se rebajara la jornada, los turnos de descanso deberían aumentar para llegar a 40 horas, requiriéndose aumentar dotaciones o bien rebajar la jornada de 12 horas, obligando a contratar un cuarto turno.

El entonces Ministro agregó que la verdadera regla general en materia de jornada la establece el Convenio N°1 de OIT (1919) que promueve una jornada de trabajo ordinaria que no exceda de 8 horas por día y 48 horas por semana. La OIT reconoce y destaca la incorporación una jornada “flexible” para beneficiar a empleadores y trabajadores, señalando que los trabajadores aprecian poder 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.

## **Sesión 115 – 4/11/2019 – Discusión de indicaciones a la moción parlamentaria.**

Sesión sin exposiciones, en que se aprobó por 12 votos en favor, 0 en contra y ninguna abstención la indicación de las diputadas señoras Cariola, Cicardini, Carvajal, Hertz, Jiles, Orsini, Marzán, Parra, Rojas, Santibañez, Sepúlveda y Vallejo y de los diputados señores Barrera, Boric, Bianchi, Crispi, Espinoza, Hirsch, Labra, Mirosevic, Monsalve, Naranjo, Daniel Nuñez, Ortiz, Saavedra, Juan Santana, Sabag, Saffirio, Silber, Schilling, Pedro Velásquez, Vidal y Walker. Para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente: “Artículo transitorio.- Las modificaciones introducidas por la presente ley, comenzarán a aplicarse a los doce meses desde la entrada en vigencia de esta ley. 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 último año calendario a la fecha de vigencia de esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual al inicio de doce meses desde la vigencia de la ley, comenzando en cuarenta 5 y cuatro horas semanales, y posteriormente disminuyendo una hora por año, hasta cuarenta horas semanales al inicio del quinto año posterior a la vigencia de la presente ley. 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.”

# **Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado**

## **Sesión 27/11/2019**

### **Fernando Arab (Subsecretaría del Trabajo)**

El entonces Subsecretario del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** El Subsecretario dio cuenta de la posición del ejecutivo de la época sobre el proyecto de reducción de jornada y recalcó la importancia de medidas de adaptabilidad para la reducción de jornadas laborales.

El gobierno consideró que la mejora en la calidad de vida de las personas es una necesidad, siendo importante crear herramientas que permita a las personas adaptar el trabajo a la vida, por esto el proyecto alternativo ingresado por el ejecutivo contempla una reducción de la jornada de trabajo, pero sin afectar el empleo y los salarios.

Señaló como antecedentes en su exposición que en la mayoría de los países de la OCDE, incluyendo Chile, se trabajan menos horas habituales que las reguladas. En Chile son alrededor de 42 horas. Según el informe de Comisión Nacional de Producción el número de horas trabajadas en Chile actualmente es similar al número de horas de los países de la OCDE cuando tenían un nivel de productividad similar al de Chile, que además tiene una jornada laboral máxima menor a la mayor parte de Latinoamérica.

Previno que la mayoría de los países de la OCDE al reducir sus jornadas se encontraban en un peak de productividad. Chile no se encuentra en esta posición actualmente, por el contrario, está en penúltimo lugar de la OCDE.

Asimismo, manifestó que existe rigidez de la legislación laboral chilena, siendo el quinto país con mayor índice de inflexibilidad laboral de la OCDE, lo que debe considerarse en las políticas laborales. Muchos de los países de dicha organización, con mayores índices de productividad que Chile y con jornadas iguales o inferiores, tienen medidas de adaptabilidad que se pueden pactar a nivel individual o colectivo, siendo el primero más restringido en términos temporales, debiendo discutirse el alcance individual y colectivo de las medidas.

Advirtió que la Comisión Nacional de Producción se pronunció sobre los efectos del proyecto en el empleo, mencionando que la reducción de jornada implicará una caída en los salarios mensuales de un 3% en promedio. Agregando que la rotación en Chile es de un 37%, por lo tanto, no se puede garantizar a un trabajador que al cambiar de contrato se mantengan sus condiciones anteriores.

En el plano económico, señaló que habrá una disminución de un 2,5% a un 7,5% en el Producto Interno Bruto con la norma en régimen, circunstancia por la que es importante implementar una reducción de jornada con medidas de adaptabilidad que permitan sortear todas estas problemáticas.

### **Camila Vallejo (Cámara de Diputadas y Diputados)**

La entonces Diputada de la República e impulsora del Proyecto de Ley.

**Contenido de la exposición:** La entonces Diputada abordó el marco normativo internacional que justifica tener jornadas laborales razonables, que garanticen el tiempo libre y que no se afecte a las condiciones de vida de las y los trabajadores. Asimismo, manifestó que los objetivos del proyecto son mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, en términos personales, familiares y de la comunidad, siendo Chile uno de los países que más trabaja en promedio, si se compara con el resto de los países de la OCDE.

Sobre productividad, la expositora señaló que esta no se mejora por sobrecargar a los trabajadores, sino que la circunstancia de mejorar las condiciones laborales, incluso los salarios, genera una mejor respuesta de la fuerza laboral, circunstancia que se suma a la introducción de elementos de tecnología que también mejora la productividad.

Además, mencionó que es importante considerar que las largas horas de trabajo tienen un impacto en la salud física y mental de las y los trabajadores. Esto no solo ocurre por las largas jornadas, sino que también se debe considerar la existencia de incertidumbre sobre cómo serán las jornadas laborales durante la semana al constatarse un exceso de flexibilidad.

Pormenorizó que es importante entender que la reducción de jornada para todos y todas permitiría que los hombres también se involucren en los trabajados reproductivos y de cuidados, no siendo un efecto directo, pero permite que exista dicha posibilidad.

Concluye su presentación advirtiendo que la modificación al artículo 28 es de los más complejos. Al excluir a las jornadas excepcionales las dejaba sin límites, lo que se logró revertir, aprobando un artículo que establece promedios semestrales y trimestrales en las jornadas excepcionales y también en otras como las bisemanales, sin embargo, esto terminó ampliando la regla de la excepción, constituyéndolo en regla general, llamando a poner atención en esta materia.

## **Sesión 4/12/2019**

### **Christian Melis (Dirección del Trabajo)**

Académico de la Universidad de Chile y ex Director del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** El invitado apoya proyecto de ley pues sugiere que permitiría a las personas disponer de más tiempo libre y mejorar la productividad. Esboza críticas al proyecto, principalmente relacionadas con la flexibilidad relativa a fijar jornadas bimensuales o trimestrales.

Manifestó que le parece correcto reducir la jornada laboral, principalmente por argumentos políticos o sociales, es decir, para avanzar hacia una sociedad donde las personas tengan más tiempo y puedan compartir con la familia o la sociedad, y también por productividad, pues argumento que una persona que trabaja muchas horas tiende a ser menos productivo.

Respecto a la idea de flexibilidad del proyecto la consideró deficiente, inexplicable y técnicamente inaplicable. Considera que ya tiene suficiente, por ejemplo, con las jornadas excepcionales que son una flexibilidad administrativa. A su juicio, la flexibilidad solo es aplicable a aquello que es excepcional. Por ejemplo, un minero que trabaja a 5 mil metros de altura no puede ir y venir de su hogar, por lo que se justifica la jornada excepcional.

Estimó que la rebaja de la jornada ordinaria tiene diversas incidencias, puesto sirve de parámetro a distintos tipos de jornada, es decir, cuánto se rebajará cada tipo de jornada (parcial, bisemanal, excepcional). Asimismo, tiene implicancias en las jornadas mensualizadas que no se rebajan en el proyecto.

Advirtió que hay otras categorías de trabajadores que tienen jornadas específicas de 45 horas que tampoco se rebajan, por ejemplo, trabajadoras de casa particular puertas afuera.

En materia de calificación de exclusión del límite de la jornada señaló que el proyecto dice que la Dirección del Trabajo va a calificar si corresponde o no, parece que fuera una calificación ex ante, lo que sería absolutamente engorroso. Lo que hay que hacer es otorgar facultad expresa para calificar cuando sea requerida por alguna de las partes o de oficio en fiscalización.

En cuanto a la jornada de 40 horas semanales promedio en periodos bimensuales o trimestrales previno que se trata de un aspecto propio de flexibilidad laboral y merece una serie de alcances críticos**.**

Advirtió que hay un problema de ubicación de la modificación porque no afecta al artículo 28 sino al 22 del Código del Trabajo. Asimismo, confunde jornadas de turnos, jornadas distribuidas en domingos y festivos, jornadas bisemanales y excepcionales, no siendo equiparables, tratándose de excepciones a la regla, siendo ilógico establecer una excepción a la excepción, porque se pasan por alto otros tipos de límites diarios, semanales, etcétera. Agregó que no existe una regla de compensación de descansos generados cuando se termina contrato antes, pese a que alguno de los casos referidos se trata de sistemas que operan sobre la base de acumular trabajo y descanso, por lo que en caso de remuneraciones variables puede existir un incentivo perverso a vender el descanso.

Estima que una flexibilidad posible con la rebaja a 40 horas es un sistema de 4X3, requiriendo modificar la regla de distribución semanal de la jornada.

### **Karla Varas (PUCV)**

Profesora de Derecho del Trabajo Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

**Contenido de la exposición:** La expositora señaló que la reducción de la jornada laboral en Chile es una medida de carácter urgente. Entregó argumentos para apoyar la medida, en términos de la calidad de vida de las y los trabajadores, apoyo de la ciudadanía al proyecto, libertad y autonomía para destinar a la vida familiar o el ocio, salud y bienestar, y productividad.

Advirtió que se trata de una demanda histórica de los trabajadores. En el año 1817 Robert Owen formuló la consigna de “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y ocho horas de descanso”. Y es que la calidad de trabajo tiene una relación directamente proporcional con la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Manifestó que Chile es uno de los países donde más horas se trabaja en el mundo con 45 horas semanales, lo que se suma a que se han consagrado diversas hipótesis con jornadas laborales aún más extensas. Es el caso de los trabajadores que están excluidos de la limitación de jornada de trabajo (art. 22 inciso 2° 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; los trabajadores de casa particular puertas adentro, quienes no están sujetos a horario. Junto con ello, muchas personas trabajadoras estando sujetas a los límites de jornada, son obligados a desarrollar horas extraordinarias, algunas veces superando el tope diario de 2 horas por día y sobrepasando la temporalidad que exige el legislador.

Señaló que, al considerar los tiempos de traslado, se observa que los trabajadores y trabajadoras chilenas destinan gran parte de su jornada diaria al trabajo, quedando un escaso margen para la vida familiar y social. De acuerdo con datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y trabajadoras en Chile 2009- 2010, 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.

Agregó 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 nuestro país, impactando de forma directa en la calidad de vida de las personas.

En este sentido, puntualizó que afecta 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. Una de las características centrales del contrato de trabajo es que se basa en una relación de poder de un particular sobre otro, razón por la cual, limitar el 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, y poder destinarlo a recreación, familia y ocio.

Previno que los bajos salarios generalizados que existen en Chile y el alto nivel de endeudamiento de los chilenos, obliga a tener que aceptar trabajo más allá de la jornada máxima legal, e incluso, a tener dobles jornadas siendo un aspecto necesario de atender.

Expuso que el exceso de trabajo impacta directamente la salud y bienestar de trabajadores y trabajadoras. Las licencias médicas por salud mental han aumentado de forma sostenida en los últimos años y son el principal motivo de permiso laboral. De acuerdo con un informe del Ministerio de Salud, en los últimos 5 años ha existido un incremento de un 53% de licencias médicas relacionadas con patologías como depresión, ansiedad, estrés y burnout, siendo desde el año 2015 los trastornos mentales los que generan más licencias médicas, siendo un factor relevante de esta situación las extensas jornadas de 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. Estimó que una jornada laboral más corta incrementará la calidad y permitirá hacer efectiva la conciliación de vida laboral y familiar.

Señaló que el temor a que la reducción de la jornada laboral impacte negativamente sobre la productividad es ilusorio, por el contrario, esta se ve seriamente amenazada con jornadas laborales extensas, sobre todo cuando se acompaña de un porcentaje importante de ausentismo laboral fundado en enfermedades de salud mental. La reducción de la jornada laboral, al mejorar la calidad de vida, conllevará mejores condiciones de salud mental, y con ello, menor ausentismo que impactará positivamente en las empresas.

Finalmente, concluyó su exposición señalando 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, al establecer derechos mínimos irrenunciables y, por el contrario, los pactos individuales de los trabajadores en materia de jornada, bajo la idea que podrían gestionar de mejor manera sus tiempos, es ilusorio por la desigual distribución del poder. Esto implicaría introducir mecanismos de flexibilidad que son sinónimo de imposición empresarial, previniendo que estos acuerdos sólo serían efectivos en el plano colectivo, donde los trabajadores, representados por sus organizaciones sindicales, podrán negociar en un plano de mayor igualdad.

### **Patricia Silva (Dirección del Trabajo / Instituto Igualdad)**

Abogada Coordinadora del Programa Trabajo del Instituto Igualdad y ex Directora del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** Se presentó una panorámica de las jornadas de trabajo en Chile, abordando la experiencia de reducción del año 2005 y lo establecido actualmente en el Código del Trabajo. Bajo este marco, se realizaron observaciones al proyecto y las deficiencias que deben ser trabajadas.

La expositora recalcó la importancia de las jornadas laborales, que son los espacios de tiempo que organizan las vidas individuales, familiares y sociales. En Chile, desde el Código del Trabajo de 1931, la única reforma se produjo fue el 2005 con un cambio que bajo de 48 a 45 horas semanales y estableció que no se podría exceder en más de 10 horas ni distribuirse en menos de 6 o 5 días.

Entregó algunos datos comparativos entre Chile y la OCDE, así como datos generales de la encuesta ENCLA 2014. Señaló que los sectores que más exceden las horas de trabajo son el transporte, comercio, hoteles, restaurantes, educación y silvoagropecuario. A nivel regional hay pocas diferencias. En un 83,3% de las empresas rige la jornada ordinaria. Los sistemas excepcionales se ocupan en un 8,7%, la jornada bisemanal en un 0,3% y la jornada parcial en un 7,1%.

A partir de la modificación de la jornada en 2004, manifestó que se han regulado gran parte de las materias en este ámbito. Se estableció la rebaja por el solo ministerio de la ley, no requiere modificación contractual; no rebaja proporcionalmente a las jornadas iguales o menores de 45; mantuvo distribución de 5 o 6 días y máximo 10 horas diarias; todo cambio debía realizarse de común acuerdo y la decisión de no implementar la rebaja implicaba sanción. Se ajustó el sistema bisemanal; sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos; se fijó jornada parcial no superior a 2/3 de la ordinaria; se establece que las remuneraciones no se pueden rebajar; si se mantiene remuneración fija puede ajustar proporcionalmente los parámetros de los variables, entre otros aspectos.

En relación a las deficiencias del proyecto advierte que la modificación al artículo 28 es deficiente, confunde sistemas de jornadas distintos y distribución de jornada; agrega un tipo de contrato como el de obra y faena; no establece cómo una jornada mensualizada como las de las 180 horas se va a promediar para concordar una jornada pactada bimensual y trimestral, existiendo poca claridad. Mencionó que no es justificable establecer diferencias entre tipos de trabajadores y tipos de contratos.

Así también, señaló que la gradualidad aprobada tiene un componente que afectará a los que menos ganan por trabajar en empresas Micros y Pequeñas y al primer tramo de las empresas medianas. Finalmente, la gradualidad rompe con la norma general del Código del Trabajo e hacer el distingo según número de trabajadores por empresas y pasa a revisar la facturación declarada.

### **Carmen Espinoza (Agal)**

Presidenta de la Asociación Gremial de Abogadas y Abogados Laboralistas de Chile (Agal).

**Contenido de la exposición:** Se presentó una visión general sobre la aplicación y fiscalización de la jornada de 45 horas, advirtiendo los impactos de la norma de exclusión de jornada de trabajo y previno el problema en materia de jornadas especiales y excepcionales.

Sobre el particular, manifestó que las personas trabajadoras prestan servicios en la actualidad por sobre las 45 horas de jornada, incluso sin el pago de horas extraordinarias. Sin perjuicio de esta realidad, la iniciativa es un avance y mejorará la productividad por una mejor disposición al trabajo.

No obstante, advirtió que se requerirá de una mayor capacidad de fiscalización de la Dirección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas de jornadas, dando como ejemplo la jornada de las trabajadoras de casa particular puertas adentro que laboran más de 12 horas diarias, en una realidad a la que se suma la ausencia del actor sindical que permita contrarrestar estas situaciones que se encuentran generalizadas en muchos rubros.

Manifestó que el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo sobre exclusión de jornada, es una vía por la que los trabajadores se encuentran disponible 24 horas 7 días a la semana para la empresa, siendo necesario de restringir

Agregó que la solución referida a las jornadas especiales o excepcionales, en torno a promediar bimensual o trimestral la jornada semanal de 40 horas, por acuerdo de las partes, es especialmente difícil de controlar y operacionalizar, incorporándose al contrato por obra o faena que es especialmente complejo porque no tiene que ver con temas de jornada.

## **Sesión 18/12/2019**

### Andres Marinakis (OIT)

Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en América Latina y el Caribe (OIT).

**Contenido de la exposición:** El invitado señaló, respecto a las normas internacionales, que los principios que buscan resguardar son el efecto de las jornadas excesivas sobre la salud y la seguridad en el trabajo; la reducción de la jornada como elemento de redistribución del empleo, como ocurrió durante la crisis de los años 30; y el mayor equilibrio entre la vida personal y familiar y el trabajo.

Señaló que cuando la jornada exceda las 48 horas, la OIT se sugiere adoptar medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios; cuando sea de 48 horas o menos, preparar medidas para reducción progresiva, teniendo en cuenta grado de desarrollo del país, no afectar la producción, desarrollo de nuevas industrias o competitividad internacional, evitar presiones inflacionarias. Puede darse por etapas, por sectores de la economía u otros; sugiere limitar la cantidad de horas extraordinarias.

En una panorámica internacional, mencionó que al 2005, en la mitad de los países la legislación establecía una jornada de 40 horas. En América Latina las 48 horas son lo más frecuente, igual que en Asia.

Con respecto al proyecto de ley, mencionó que establece aplicación a partir de los 12 meses de su publicación y para empresas que no excedan las 75.000 UF. En este sentido, la Recomendación N°116 abre la posibilidad de aplicar reducción de jornada en etapas espaciadas en el tiempo, toda vez la gradualidad facilita la adaptación de las empresas a la nueva jornada. Sin embargo, respecto a la posibilidad de reducir una hora por año estima que es posible que genere dificultad en la organización del trabajo, pues obliga cada año a repensar su organización; se sugiere consultar con organizaciones empresariales conveniencia de esta propuesta u otra alternativa.

Asimismo, estimó que la diferencia de horas que tendrá que trabajar el trabajador en función del tamaño de la empresa podría presentar eventualmente un conflicto en materia de igualdad de trato. Sin perjuicio de lo señalado, sugirió limitar la cantidad de horas extraordinarias, revisar la jornada parcial, determinar qué hacer con los contratos parciales y que la Dirección del Trabajo tendría que analizar una actualización de los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de trabajo y descansos.

En relación con las horas de ocio y si la gente ha tenido que buscar un segundo empleo, el especialista explicó a la Comisión, tras ser requerido, que no existen datos en la OIT sobre este aspecto, sin embargo, juega un rol en Francia pero que tiene una jornada mucho menor a la de Chile puesto alcanza las 35 horas.

### **Jorge Francovich (Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris)**

Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Retail Paris.

**Contenido de la exposición:** Sostuvo que los trabajadores están a favor de las 40 horas, sin embargo, piden que sea un proyecto claro e igualitario, pues desde que se promulgó la Ley N°20.823, los trabajadores tienen la incertidumbre de cómo se toman esos días y existen muchos dictámenes de la Dirección del Trabajo con diferencias de criterios.

Asimismo, señaló que los trabajadores del Retail están trabajando bajo cuatro modalidades de jornada: full, part-time, peak time (sábado, domingo y festivo) y trabajo por hora, siendo el segundo sector que emplea mayor cantidad de personas en la economía chilena y en que muchos ganan el sueldo mínimo o menos.

Con respecto al sueldo mínimo, el dirigente mencionó que los trabajadores del sector retail son la segunda mano de obra más grande la economía chilena y muchos trabajadores siguen ganando el sueldo mínimo o incluso menos.

En relación con la reducción de la jornada, se advirtió en la exposición que esto se ha demostrado posible a propósito del cierre anticipado de las tiendas producto de la crisis social y que, en materia de efectos en las remuneraciones variables, es posible que el proyecto de reducción de jornada impacte en una baja de salarios producto de los bonos, transacciones, entre otras.

## **Sesión 8/01/2020**

### **Germand Dastres (Conapyme)**

Presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile.

**Contenido de la exposición:** El expositor señaló que Conapyme representa a los gremios de la pequeña industria, el comercio, el transporte y los servicios, siendo las relaciones laborales diferentes en las Pymes y grandes empresas, lo que se suma a diferencias financieras a propósito de abordar aumentos de costos no asociados a productividad.

Con respecto a la fuerza de trabajo, mencionó que 3,4 millones de personas corresponde a desocupados, trabajadores informales o por cuenta propia, siendo preocupante la cantidad de trabajadores informales porque no tienen ninguna previsión y producen una competencia desleal.

Detalló que la micro, pequeña y mediana empresa representa un 49% de la mano de obra ocupada de las empresas, concentrando la mayor cantidad de empresas en el país, sin embargo, representan solo un 16% de las ventas. Hay un mercado muy monopolizado que explica problemas de desigualdad.

En este marco, consideró necesario avanzar en el pago a 30 días, puesto existen empresas que pagan a 120 días; en reforma tributaria ejerciendo discriminación positiva a Pymes; reformar el SENCE para capacitar a trabajadores de Pymes y no mayormente de la Gran empresa como ocurriría en la actualidad; avanzar en que el Banco del Estado tenga un rol regulador aportando mayor competencia en el mercado financiero; repactar el IVA a 12 meses; valorar el rol redistributivo y de movilidad social; regulación efectiva del Estado pudiéndose aplicar cuotas, por ejemplo, de producto nacional.

Estimó que hay muchas empresas que van a quebrar con las 40 horas y existe una recesión que complejiza la medida, siendo necesario introducir flexibilidad laboral.

### **Tomás Flores (Libertad y Desarrollo)**

Economista del Instituto Libertad y Desarrollo.

**Contenido de la exposición:** El expositor sostuvo que la reducción a 45 horas tuvo un efecto directo en los asalariados del sector privado. La reforma implicó una reducción del empleo en 4,5 puntos porcentuales. El efecto habría sido mayor en jóvenes (8,3 puntos porcentuales), mujeres (5,6 puntos porcentuales), y las personas de nivel educacional medio (5,4 puntos porcentuales).

Afirmó que parte de la reducción en el empleo del grupo afectado, significó mayor desempleo, especialmente en hombres, y el grupo de 31-49 años. La posibilidad de desempleo en este grupo habría aumentado 3% a 4,8%. Otra parte del grupo afectado habría tendido a una mayor inactividad, especialmente las mujeres, las personas con educación media, y los menores de 30 años.

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

Previno que Chile tiene un alto nivel de rotación laboral a diferencia de países como Francia o Portugal. La rotación laboral es de un 37%, pero con 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%). La reducción de la jornada podría impactar en los salarios reales medios, ya que los nuevos trabajadores tendrían jornadas más cortas que podrían estar asociadas a salarios menores.

Mencionó que, aunque la relación negativa entre PIB per cápita y horas efectivas de trabajo está bien documentada, algunos países que han buscado acelerar la reducción de la jornada laboral por la vía legal. Han diseñado una política que buscaba reducir algunos impactos negativos anticipados de la reforma, asociados al mayor costo laboral que implica.

### **Sergio Pérez y Guido Rojas (CNTC)**

Presidente y Asesor Legal de la Confederación Nacional del Transporte de Carga de Chile (CNTC).

**Contenido de la exposición:** Los invitados manifestaron su oposición a la reducción de horas de trabajo debido a que generará cesantía, siendo necesario mejorar es la productividad y para ello es necesario perfeccionar el SENCE, generar mayor flexibilidad, entre otras medidas.

Los exponentes advirtieron que en el sector del transporte la jornada es mensual, no semanal, de 180 horas de conducción que van de la mano con la jornada de 88 horas de tiempo de espera, al reducirse habrá problemas para alcanzar a cumplir en paridad ambas jornadas. Agregan que la libreta de conducción es extemporánea, siendo un instrumento que debiese ser tecnificado, por ejemplo, con huella digital.

Agregaron que la normativa en análisis no toma en cuenta la naturaleza propia de la carga interurbana. Por ejemplo, en el tema de los descansos, el Estado al concesionar las carreteras no contempló zonas de descanso, con claras diferencias norte-sur.

Tampoco que las remuneraciones se componen en gran porcentaje con la participación en la productividad de la empresa, como bonos de producción, bonos por vuelta, semana corrida por comisiones en la carga, bono por ahorro de Diesel, entre otras, por lo tanto, bajar las horas impactará en sus remuneraciones.

Puntualizaron que la iniciativa no contempla instituciones propias de la carga interurbana, como los tiempos de espera con tope de 88 horas y las labores auxiliares que reducirán más aun las horas disponibles de conducción, requiriéndose al menos 10 mil nuevos conductores profesionales, pasando por alto la necesidad del rubro por la realidad geográfica del país.

### **Ricardo Ariztia (SNA)**

Presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)

**Contenido de la exposición:** El invitado señaló que el proyecto consistiría en aumentar obligatoriamente las remuneraciones de los trabajadores (11.5%) por la vía de rebajar sus horas de trabajo, por una parte; y de aumentar sus beneficios económicos toda vez que, sin disminuir su remuneración vigente, tendrá el beneficio de trabajar 5 horas menos cada semana.

Por ello, advirtió que la modificación a la baja de la jornada de trabajo implica una alteración de las bases que sirven para determinar las remuneraciones lo cual resulta evidente en el contexto de la normativa vigente en materia de remuneraciones y jornadas de trabajo dentro del Código del ramo.

En la descripción de los contenidos del proyecto, incorporados en la moción, el expositor precisó que éste incluye numerosas modificaciones a la normativa sobre jornada de trabajo del Código del Trabajo lo que no se materializa en el articulado propuesto

El agregado al inciso segundo del artículo 22 relativa a la “calificación” que debe hacer la Dirección del Trabajo a través de sus oficinas de Inspección, sobre la circunstancia de estar excluidas determinadas actividades de la limitación de la jornada de trabajo, estimó resultaría inconveniente por constituir una mayor burocratización y trabar las relaciones laborales y aplicación de la norma, considerando la escasa posibilidad de la Dirección del Trabajo para fiscalizar y resolver de manera rápida los requerimientos masivos que podrá provocar esta modificación.

En relación con el nuevo inciso final que se agrega al artículo 28, consideró positiva la modificación en la medida que incorpora una pequeña adaptabilidad en la distribución de la jornada de trabajo, en especial, en relación con los contratos por obra o faena utilizados mayoritariamente en la agricultura.

Con todo, siendo en general de corta duración los contratos por obra o faena, estimó más adecuado que, en su caso, los períodos a promediar sean más breves. Por ello, considera que también deben poder calcularse por quincena o mes.

En relación con la normativa internacional, el invitado señaló que en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo de la OIT N°116 de 1962, se dispone que cuando la jornada sea de 48 horas o menos, recomienda preparar medidas para reducción progresiva, cuando sea apropiado, de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica, teniendo en cuenta el grado de desarrollo económico alcanzado y otras consideraciones relativas a la productividad y a la expansión económica, presión inflacionaria y disminución de las ganancias reales de los trabajadores, advirtiendo que estas recomendaciones no son vinculantes para los Estados.

En lo relativo a los efectos en la vida personal y familiar que implica la modificación legal, sostiene que, en teoría, serán beneficiosos por cuando darían a las personas mayores posibilidades de dedicar tiempo a actividades de carácter intelectual, espiritual, deportiva y compartir todo el tiempo extra con sus familias. Sin embargo, es deseable que efectivamente el tiempo liberado se dedique a tales actividades, y no se desarrollen otros trabajos con jornada reducida, eliminando el beneficio de la reducción.

En cuanto a las consecuencias económicas y especialmente en la productividad, en los salarios y en el empleo, el expositor consideró difícil encontrar beneficios. La propuesta de ley sostiene que existe en las economías del mundo una correlación causal entre horas de trabajo y productividad. Sin embargo, esta última es resultado de la interrelación de muchos factores, entre ellos, nivel de educación y capacitación, capital humano, capacidad de innovación, marco regulatorio, facilidad de emprendimiento, transparencia de mercados, inversión, infraestructura, tecnología, jornadas de trabajo y, por cierto, un período de tiempo suficiente para que esta conjunción haya producido un nivel satisfactorio de desarrollo.

Considerando lo anterior, estimó pertinente referirse a los efectos de una eventual disminución de las horas trabajadas en el caso de la agricultura, no existiendo apoyo de desarrollo productivo y perdiéndose en la mayoría de sus productos de exportación competitividad.

Precisó como efectos directos que, durante el periodo intermedio de ajuste, la disminución de la jornada de trabajo no podrá significar rebaja de remuneraciones, por lo tanto, la diferencia productiva que esto produzca debe ser agregada como costo de producción a la empresa, impactando en su competitividad. Esto generará una desigual adaptación de acuerdo con el tamaño de empresa, pudiendo las más grandes compensar, invertir en automatización, mecanización o mediante especialización a diferencia de las dificultades de las Pymes.

Esta situación económica impactará, a su juicio, incluso en los bienes y servicios ofertados por el Estado tales como educación, transporte, viviendas salud, entre otros, tanto en calidad como en costos.

En lo que respecta a efectos indirectos, el invitado señaló que cierta proporción de personas decidirá usar sus horas para la familia, descanso y ocio, sin embargo, otro sector buscará ofertar sus nuevas horas disponibles en el mercado laboral. Asimismo, existirán mecanización y automatización, generando desempleo que repercutirá, adicionalmente, en una migración de personas disponibles para trabajar hacia el sector servicios, empujando los salarios a la baja, lo que en determinados sectores o regiones no será necesariamente posible de absorber.

Asimismo, manifestó que aumentarán las exigencias y la presión sobre los trabajadores para compensar la reducción de horas o para compensar el trabajo generado por los despidos, previniendo que esto ocurrirá en aquellas pequeñas y medianas empresas que puedan soportar el aumento de costos, en las restantes la situación puede provocar su cierre.

### **Víctor Jorquera y Roberto Urenda (ChileTransporte)**

Presidente y Director, respectivamente de ChileTransporte, asociación gremial que representa a camioneros del país.

**Contenido de la exposición:** Los invitados señalan que ChileTransporte es una asociación gremial que agrupa a empresas del transporte de carga por carretera, las que han ido profesionalizándose y creciendo.

Sostuvieron que el artículo 25 bis del Código del Trabajo, regula el transporte interurbano como jornada especial, con 180 horas mensuales distribuibles en un mínimo 21 días, con descansos en la jornada diaria y entre jornadas, con control y registro, tratándose de una regulación en que convergen los intereses de conductores, sindicatos y empresarios, reforzando la formalidad en la industria.

Advirtieron, a propósito del proyecto, que la jornada es mensual y no semanal en su caso debido a que la mayoría de los conductores no viven en el lugar donde prestan los servicios y, adicionalmente, la dinámica de los movimientos de carga no depende de los operadores, sino de las empresas mandantes. Por ello, estimaron que la jornada mensual permite un nivel de flexibilidad que otorga una mejor calidad de vida y dignidad a los trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, señalaron que al calcular el promedio de horas semanal en la jornada especial existen 41,6 horas de trabajo, con ingresos brutos promedio de 1.2 millones a los conductores. Agregaron que una reducción de la jornada en el sector profundizaría la falta de conductores profesionales, circunstancia relevante cuando el crecimiento del país ha aumentado la necesidad de transportar carga.

Con respecto a la productividad de la industria, precisaron que los conductores manejan un promedio máximo 11.700 kilómetros, considerando 180 horas mensuales a una velocidad también promedio de 65 km/h. En este caso, bajar las horas no implica un aumento en la productividad debido a que no se recupera, por lo tanto, se afectará al conductor debido a que su renta es variable y es difícil traspasar dicho costo, lo que de producirse afecta a los consumidores.

Sostuvieron que los tiempos logísticos los manejan los generadores de carga en el sector es dinámico, existiendo estacionalidad en el año, mes o semana, por lo que la reducción de la jornada impacta el equilibrio logístico y empuja hacia la informalidad.

Concluyen su presentación señalando que faltan garantías de seguridad para la integridad física y mental de los trabajadores, mejores lugares de descanso en las carreteras; medidas concretas para terminar con la informalidad y la progresiva falta de conductores.

### **José Sandoval (FENASICOCH)**

Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile (FENASICOCH)

**Contenido de la exposición:** El invitado señaló que los conductores de camiones de transporte interurbano, antes que fueran regulados en el Código del Trabajo, no tenían un sistema especial, lo que se abordó el año 2007 y ha funcionado, siendo el interés de la Federación mantener la jornada especial de los conductores, debido a que ha permitido el desarrollo de la actividad, siendo la negociación colectiva una herramienta para influir en ella.

### **Marcos Carter y Rodrigo Hernández (FENABUS)**

Presidente y abogado asesor, respectivamente, de la Federación Gremial Nacional de Buses del Transporte de Pasajeros Rural, Interurbano, Interregional e Internacional de Chile (FENABUS)

**Contenido de la exposición:** Los invitados manifestaron que el proyecto de 40 horas es una medida que no favorece al sector, debiendo avanzar en mayor tecnología y capacitación, estimando que la reducción de jornada implicará la destrucción de la industria, por la dificultad de mantener el sistema con los nuevos costos, generando una posible concentración del mercado en dos o tres empresas.

Expusieron que el proyecto de ley implica un aumento en mano de obra especializada de un 100% en la modalidad tramo corto, pero con una disminución en las remuneraciones del conductor, pues trabajan en un 70% bajo renta variable. Además, hay un régimen especial de conducción de 5 horas de conducción y 2 de descanso, más colación, siendo esto una jornada completa, quedando el conductor fuera de su lugar de residencia al realizar tramos medios y en tramo largo se requeriría una tripulación mayor, por ejemplo, en vez de 2 conductores, habría que tener 6 o 7, por lo tanto, no es rentable mantener la industria.

Si a ello se suman los buses de turismo y rurales, se encuentra un déficit importante de mano de obra profesional que generarán mayores problemas a la industria.

## **Sesión 9/01/2020**

### **Marcelo Albornoz (Ex Director del Trabajo)**

Abogado ex Director Nacional del Trabajo y ex Subsecretario de Justicia.

**Contenido de la exposición:** El invitado consideró que es un proyecto complejo pues requiere disminuir impactos no deseados en materia de empleo y salarios con la reducción de la jornada, previniendo acerca de la experiencia en Chile 2001-2005, la que es clave para una óptima legislación, con adaptabilidad, gradualidad y cumplimiento de la ley.

En cuanto a adaptabilidad el invitado manifestó que hay que innovar en un instrumento para computar el tiempo límite de trabajo, no dando cuenta la semana o el día no de dicha realidad, siendo la mejor herramienta la mensualización, lo que permitiría atender la diversidad entre actividades productivas y tamaño de empresas, previniendo que Francia anualizó su jornada.

En este sentido, el expositor señaló que espera que la ley salga con referencia legal al mes y, de dicho margen en adelante, con mayores porcentajes de afiliación sindical, se permita el espacio para la autorregulación colectiva.

Agregó que es fundamental garantizar los límites básicos de descansos diarios, semanales y mensuales, así como la duración de la jornada ordinaria y extraordinaria, velando porque exista formalidad, por ello, que la ley fije mensualización disminuye infraccionalidad y facilita fiscalización. Asimismo, planteó la necesidad de resguardar las jornadas especiales, excepcionales, turnos rotativos, etcétera.

En lo relativo a la gradualidad se manifestó a favor de seguir la experiencia del 2005, con el mínimo de 1 hora por año o reducción por única vez, asimismo advirtiendo la necesidad de igual trato por tamaño de empresa, sin perjuicio de proteger a las Pymes en toda la tramitación y aspectos de la normativa.

Respecto a lo anterior, estimó que hubo un alto nivel de cumplimiento; el diseño y la implementación fueron adecuadas, con gradualidad y rebaja única para todas, y con planes de cumplimiento tripartito y planes de fiscalización; no hubo impactos negativos en las horas extraordinarias.

Por lo anterior, a propósito de la implementación de la ley advirtió que el Consejo Superior Laboral no está sirviendo, debiendo contar con información, fiscalización con foco en cumplimiento, seguimiento técnico y participativo, fortalecimiento institucional en la calidad de vida y productividad, y todo esto a través de diálogo social.

### **Luis Lizama (Académico UCH – Asesor Sofofa)**

Abogado, académico y Director del Departamento del Derecho de la Universidad de Chile.

**Contenido de la exposición:** El invitado previno que los artículos 22 y 28 del CT establecen dos reglas prohibitivas, por un lado, la jornada ordinaria máxima semanal y los límites de la distribución semanal, y la jornada ordinaria diaria, toda vez una interpretación armónica de ambos preceptos impediría que la jornada de 40 horas pueda ser distribuida en 4 días, salvo en caso de pacto colectivo del artículo 375 del Código del Trabajo, proponiendo modificar este aspecto para que las horas de trabajo se puedan distribuir de esta forma.

Agregó 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 (parcial, extraordinaria, sistemas excepcionales, bisemanal, semanal).

En este sentido, la jornada parcial se reduciría a 27 horas semanales, sin embargo, el Convenio N°195 de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial no define esta jornada en relación a la jornada completa y lo usual es entender que es quien trabaja 30 horas o menos, siendo un aspecto que propone mantener como ocurre con la vigencia de las 45 horas semanales.

En relación con el nuevo inciso tercero del artículo 28 del Código del Trabajo, advirtió que permitiría que el sistema de trabajo en horario por turno de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, los sistemas excepcionales, las jornadas bisemanales, las jornadas especiales y, cualquier otro sistema especial de duración y distribución, se puedan distribuir, por acuerdo de las partes, en promedios bimensuales o trimestrales, flexibilizando la distribución de jornada, lo que propuso fuese la regla general, con esfuerzos para aplicar los límites máximos al tiempo de trabajo y medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas generando condiciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.

Estimó necesario mantener el límite actual de los sistemas excepcionales con las exigencias vigentes con acuerdo sindical, negociación colectiva y resolución emitida por la Dirección del Trabajo que controla y fiscaliza.

Advirtió que existe un problema con la distribución de las 40 horas en promedio bimensual y trimestral en jornadas bisemanales, puesto no se resuelve el problema de la reducción del máximo semanal posible en estos casos, porque se trata de un período de referencia de 14 días, más un día de descanso, y una distribución máxima diaria, por lo tanto, no se podría aplicar la regla de flexibilidad de la modificación al artículo 28 del Código del Trabajo.

Una situación similar ocurriría con la distribución de las 180 horas mensuales, propio de las jornadas especiales, en promedios bimensuales y trimestrales, toda vez que 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 sindicatos.

El expositor presentó una propuesta final de flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo diario y semanal que permita el acuerdo de las partes, donde el máximo semanal sea distribuido en un periodo de referencia distinta, por un lado, la regla general será 4 meses y, excepcionalmente 6 meses, pudiendo alcanzarse hasta 12 meses en cualquier actividad por acuerdo colectivo.

### **Rafael Pereira (Profesor UDP – Ex Subdirector DT)**

Abogado, académico Universidad Diego Portales y ex Subdirector de la Dirección del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** El invitado señaló que para hacer un análisis comparado de los países que incorporaron medidas de adaptabilidad en caso de reducción de jornada es necesario observar los datos de tasa de sindicalización y cobertura de negociación colectiva, es decir, se requiere el análisis completo del sistema de relaciones laborales.

Hay una relación entre jornada, tiempo libre y flexibilidad, circunstancia en que la OCDE asocia flexibilidad con la capacidad del trabajador de escoger o influir en su jornada de trabajo. Sin embargo, el indicador de inflexibilidad que utiliza la OCDE mide el porcentaje de trabajadores que no cuentan con estas medidas, es decir, no está enfocado en el empleador o la empresa.

Con respecto al proyecto, manifestó que en el artículo 22 del Código del Trabajo se modifica el inciso segundo, agregando “esta circunstancia debe ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo”. En principio es relevante, porque se ha abusado de este artículo, requiriéndose precisiones, pues el texto da a entender que se requiere autorización previa de la Inspección, sin embargo, debiese ser en el sentido de reconocer la facultad de fiscalizar y sancionar. Asimismo, agregó que se hace necesario regular el guarismo de la jornada parcial y permitir distribuir las horas de trabajo en 4, 5 o 6 días.

En lo relativo a la modificación del inciso final del artículo 28 del Código del Trabajo, el expositor advirtió que los numerales del artículo 38 no regulan sistemas de turnos, sino establece los trabajadores exceptuados del descanso dominical; las jornadas excepcionales tienen regulación por ciclos y están suficientemente estandarizadas, pudiendo afectarse sus limitaciones; las jornadas especiales han tenido un largo proceso de regulación y están mensualizadas. Agregó que no entiende la razón de promedios bimensuales o trimestrales en contratos para prestar servicios por obras o faenas, siendo de corta duración o están sujetos a jornada ordinaria o excepcionales.

Puntualizó que la expresión por “acuerdo de las partes” utilizada en la modificación del artículo 28 permite advertir que es posible acuerdos individuales lo que genera desprotección de los trabajadores.

Finalmente, considera razonable la entrada en vigencia de manera diferida, pero sugiere la entrada a partir del 1 día del mes 13, pudiendo simplificarse el artículo y hacerlo facultativo, puesto existen empresas de menor tamaño que podrían reducir antes su jornada.

### **Raphael Bergoeing (Comisión Nacional de Productividad)**

Economista, académico de la Universidad de Chile y entonces Presidente de la Comisión Nacional de Productividad.

**Contenido de la exposición:** El invitado señaló que la Comisión hace estudios técnicos para discusiones y, en esta exposición, se presentan los resultados de un mandato del Presidente Sebastián Piñera en torno a analizar una reducción legal de la jornada de trabajo, evaluando el impacto en empleo, salarios, productividad y crecimiento económico.

En general, consideró que la discusión es relevante pero no existe una respuesta obvia para abordarla, debiendo cuestionarse si se está dispuesto a trabajar menos horas en el marco de una eventual reducción de los salarios y desempleo.

Advirtió que en el estudio miraron la experiencia chilena del 2005, los datos actuales macro y microeconómicos, y la experiencia internacional, con diversas conclusiones.

Puntualizó que, en la dimensión de ingreso y trabajo, Chile no es un país anómalo. Al fijarse en el número de horas efectivamente trabajadas y en cada país de la OCDE cuando alcanzó el PIB per cápita actual de Chile, se observa que en promedio trabajaban 41,3 horas a la semana, Chile se encuentra en 41,2 horas. En este marco, el expositor sostuvo que el crecimiento del país es determinante para la reducción, no en términos legales sino que efectivos de la jornada laboral, tal como se observa en las tendencias de países OCDE.

Manifestó que la reducción a 40 horas de la jornada de una vez y sin políticas adicionales provocaría 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.

Asimismo, previno que habría un efecto individual, cayendo el empleo de los trabajadores asalariados bajo jornada completa, en 5,6 pp. para las mujeres (60 mil aprox.); 8,3 pp. para los jóvenes y 5,4 pp. para los trabajadores sin educación superior.

En relación con la experiencia internacional sobre reducciones de jornada legal expuso que es importante complementar la reforma con otras políticas que busquen mitigar los efectos negativos, particularmente, otros países implementaron gradualidad y acuerdos entre partes dependiendo del sector.

Concluyó previniendo que el estudio se construyó desde la teoría económica, la evidencia internacional y los datos actuales, pero también de la experiencia del 2005. Esta situación y la actual tienen diferencias importantes, toda vez bajar de 48 a 47 es más fácil que de 45 a 44 o de 41 a 40, mientras más se baja, más se reduce el espacio para tener un efecto positivo y se reduce el margen de acción. Asimismo, precisó que según el Banco Central actualmente hay un menor crecimiento y la automatización no era un tema tan relevante en la reducción anterior como hoy, siendo un riesgo que no se puede omitir.

### **Daniel Montalva (CNC)**

Abogado, entonces Secretario General de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Chile.

**Contenido de la exposición:** Manifestó que representan a 5.000 empresas y 60.000 establecimientos del comercio, servicio y turismo y que reconocen la tendencia mundial de reducir horas trabajadas de manera gradual con mayor flexibilidad, sin embargo, previno que en 40 años los países OCDE bajaron 3 horas en promedio y el proyecto busca reducir 5 horas en un año para las grandes empresas y 5 para las pequeñas.

Expuso que la reducción es compleja puesto en rubros de atención al público la productividad va directamente relacionada con horas trabajadas e implica un aumento del salario por hora en un 12,5%, lo que se enmarca en un difícil momento con nulo crecimiento en el 2019, con un aumento de los trabajadores de cuenta propia y caída de asalariados privados

Afirmó que a pesar de los costos que significa para las empresas apoyan el proyecto, pero requiere avanzar en mayor adaptabilidad y gradualidad, de forma contraria se agravaría la crisis laboral en el país.

Propuso que se establezcan periodos de alta producción, durante cuatro meses en el año se pueda aumentar a 45 horas semanales con un máximo de 10, lo que permite atender ciertos meses de mayor producción, siendo el exceso de horas pagadas con recargo 50%.

En relación con la gradualidad señaló que es impracticable mantenerla por el escenario económico e implica una discriminación arbitraria, desincentivando el crecimiento de las empresas, por lo que estimó que se debe seguir la tendencia de aplicar la gradualidad de una hora por año sin distinción del tamaño de empresa.

### **Francisco Gallego (Coordinador Mesa Técnica 40 horas)**

Economista y académico de la Universidad Católica de chile, Coordinador de la mesa técnica transversal convocada por el Presidente Sebastián Piñera en 2019.

**Contenido de la exposición:** Presentó las principales propuestas emanadas de la mesa técnica sobre reducción de la jornada laboral del ejecutivo de la época, las que se organizan en reducción normativa de la jornada; estrategia nacional para la calidad de vida laboral; calidad y cantidad de tiempos de traslado; e incrementar la participación en el mundo del trabajo de diversos grupos.

Precisó que la idea de la mesa fue levantar un diagnóstico de la relación entre reducción de jornada, salud y felicidad de las y los trabajadores y sus familias; identificar las condiciones necesarias que permitan avanzar hacia una jornada de trabajo más corta, pero siempre protegiendo el empleo y promoviendo mejores salarios con aumentos de productividad; y recomendar políticas y acciones concretas para avanzar.

En relación con la rebaja, se estimó la necesidad de implementar adaptabilidad sin precarización con promedios semanales para un periodo mensual; una jornada máxima de 10 horas Rebaja de 45 a 40, máximo 6 días semanales seguido de 1 de descanso, medidas de fiscalización y ampliar la referencia mensual a periodos más largos, como cuatrimestres, mediante acuerdo colectivo, en caso de sindicalización del 30% o con un acuerdo con trabajadores que representen el 50% de la empresa.

En relación con la gradualidad, manifestó que debería efectuarse la reducción en 5 años sin hacer distinción por tamaño de empresa y usando cambios discretos, por ejemplo, bajar de 45 a 42 y luego a 40 o bajar de 45 a 40. Advirtió que bajar cada año genera problemas y es mejor acumular una cantidad de horas para que trabajadores y empresas se puedan adaptar.

Respecto al sector público expuso que la mesa sugiere evaluar y revisar la aplicación a trabajadores del sector público.

Asimismo, se propuso planes de acompañamiento e implementación de la reforma y evaluar la conveniencia de suspender temporalmente la implementación de la reducción de jornada en vista de la situación económica esperada para los próximos trimestres.

En lo relativo a la Estrategia Nacional para la Calidad de Vida Laboral, expuso que es necesario el fortalecimiento del SENCE y la ampliación de su oferta a temas relacionados al manejo del tiempo, compatibilización de la vida laboral y personal con corresponsabilidad y desarrollo de habilidades de negociación. Adicionalmente, consideró relevante desarrollar buenas prácticas en el mundo del trabajo con fortalecimiento de las habilidades de gestión, liderazgo y la capacitación de personas que tienen responsabilidades en los niveles medios.

Advirtió acerca de la importancia de las políticas con enfoque de género y el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo a propósito de la medida en discusión.

En relación con los problemas asociados al traslado, informó que la mesa propone políticas relacionadas con trabajo a distancia y teletrabajo, y el uso de información administrativa para desarrollo de políticas de “ciudades inteligentes”.

Finalmente, dio cuenta de la necesidad de aumentar la participación en el mundo del trabajo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos/as mayores.

### **Pablo Zenteno (FIEL)**

Abogado, Coordinador de la Fundación Instituto de Estudios Laborales.

**Contenido de la exposición:** El invitado manifestó que existe un diagnóstico común, de acuerdo con el informe de la mesa técnica del gobierno, de reducir la jornada de trabajo, encontrándose la discusión centrada en los mecanismos que acompañaran esta disminución, como subsidios, gradualidad o flexibilidad.

Actualmente la legislación tiene mucha flexibilidad, en una serie de normas, como jornadas parciales, contratos polifuncionales, exclusión de jornada, etcétera. Por lo tanto, no existe en Chile una legislación rígida, teniendo los empleadores amplias facultades para adecuar la organización del trabajo.

Por lo anterior, precisó que no hay que olvidar las razones que justifican la iniciativa legal en discusión, teniendo una finalidad protectora y de resguardar a los trabajadores, quedando relegados los espacios de flexibilidad, en otros países, a condiciones sindicales totalmente distintas a las existentes en el país.

En atención a lo anterior, advirtió que la modificación que se propone al artículo 28 es compleja porque introduce mayor flexibilidad para los trabajadores, al ser posible promediar individualmente las 40 horas de forma bimensual y trimestral en jornadas especiales, excepcionales, etcétera. Esto afectaría a cada trabajador y quita poder a las organizaciones sindicales a propósito de las jornadas excepcionales.

### **Rocío García de la Pastora (UDD)**

Abogada y docente de la Universidad del Desarrollo.

**Contenido de la exposición:** La invitada estimó que el proyecto que pasó al Senado es errado al modificar el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, puesto se otorga competencias a la Dirección pese a que los supuestos del precepto son claros cuando procede la exclusión de la limitación de la jornada, por lo tanto, no tiene lógica que una resolución reitere lo que señala la ley. Adicionalmente, es inviable su aplicación en términos de las capacidades de la Dirección del Trabajo.

Respecto a los temas de jornada advirtió la necesidad de adaptabilidad, lo que ha ocurrido de forma lenta con las jornadas especiales. Sin embargo, existe temor que se reduzcan estas regulaciones a propósito de este proyecto de ley, lo que afectaría dicha finalidad de esta regulación.

Asimismo, manifestó que la jornada ordinaria requiere flexibilidad a propósito de la inserción de tecnología y la necesidad de los trabajadores, quienes sean libres y tengan capacidad de decidir, siendo un avance aquellas empresas que mediante acuerdos directo con los trabajadores, no necesariamente con sindicatos, adaptan su jornada. El proyecto estimó no se adecúa a la actual realidad y mantiene rigidez.

La actual visión de rigidizar la jornada consideró que incentivará la alta rotación de trabajadores para reducir costos, puesto no existen mecanismos que puedan crearse y que no afecten la libertad de empresa y la propiedad para evitar despidos y nuevas contrataciones, siendo imposible garantizar que no bajen remuneraciones y que esto es inevitable con el proyecto.

Advirtió que la jornada parcial es un ejemplo de mayor flexibilidad, por lo tanto, es posible que la jornada ordinaria sea reemplazada por dos o más jornadas parciales, lo que implicaría mayor flexibilidad y no una mejora de los trabajadores.

Concluyó su presentación manifestando que es inviable fijar la gradualidad por la vía de la facturación, toda vez existen empresas que tienen alta facturación y bajo margen de utilidad para adecuarse, absorbiéndose dichas ventas principalmente en costos. Asimismo, genera incentivos para crear nuevas empresas o externalizar servicios.

### **Osvaldo Andrade (Ex Ministro del Trabajo)**

Abogado, ex Ministro del Trabajo e integrante de mesa técnica transversal convocada por el Presidente Sebastián Piñera en 2019.

**Contenido de la exposición:** Advirtió que una jornada sobre 48 horas es dañina para la salud y siguiendo las orientaciones de la OIT, el estándar es de 40 horas. Un trabajador con menos trabajo genera un mejor comportamiento laboral y rendimiento, por ejemplo, una menor accidentabilidad. Asimismo, mejoraría la demanda en el empleo, implicando mayor contratación, producto de la necesidad de generar un nuevo turno.

En este aspecto previno que la reforma no afecta a otras jornadas especiales y que el impacto a las MIPYMES no es tal. De acuerdo con los datos del Seguro de Cesantía, es decir, de personas que cotizan en el sistema y están sujetos a contrato de trabajo, el 69% de los trabajadores se desempeñan en la gran y mediana empresa, y un 54% de estos trabaja en la gran empresa. A diferencia de la microempresa y mediana empresa que representan el 7,7% y 23% de los asalariados, respectivamente.

En este sentido, precisó que la clasificación de micro y pequeña empresa en términos tributarios involucra autoempleo que no se vería afectado con la reducción, por ejemplo, almacenes o feriantes. De esta forma, la idea de tomar el dato global de empresas para determinar la magnitud de la reforma y los trabajadores afectados es un error.

Concluyó de lo expuesto que las Micros y Pequeñas empresas para subsistir no requieren subsidios, sino otras medidas como inyección de liquidez o acceso a créditos, pagos oportunos, etcétera.

Estimó que el proyecto puede mejorar en relación con la gradualidad, puesto que la clasificación presenta las dificultades señaladas y genera diferencias en los trabajadores, por lo que propuso una gradualidad general bajo 2 alternativas, por un lado, reducir a 5 años o realizar una primera rebaja a 3 años y la segunda a los 5 años, lo que estimó más pertinente, no siendo recomendable que opere inmediatamente, al requerirse un tiempo razonable para que las empresas se adecuen a la nueva realidad laboral, modelo que se utilizó para la reducción de 48 a 45 horas.

Advirtió que existe una alta rotación, por lo tanto, aplicar inmediatamente la reducción en determinados casos tendrá un efecto en el traspaso de los costos a la reducción a los salarios, principalmente respecto a remuneraciones por sobre el mínimo mensual, casos en que inevitablemente se ajustará.

En lo relativo a la adaptabilidad en el proyecto de ley, afirmó que es un tema de discusión, sin embargo, consideró importante reconocer la posibilidad de suscribir pactos con sindicatos o, en su defecto, un pacto colectivo del 50% de los trabajadores con dichos fines, y no solo flexibilidad que, a su juicio, implica la imposición del empleador.

Por lo expuesto, no está de acuerdo con la idea promediar las jornadas especiales y excepcionales de forma bimensual y trimestral porque el proyecto de ley lo sitúa en el plano individual, lo que implica materialmente la imposición de condiciones del empleador.

Señaló que la moción está bien orientada, sin embargo, en el caso de los promedios bimensuales o trimestrales se pasa por alto la regulación legal establecida en cada jornada en particular y, adicionalmente, se incluye los contratos por obra o faena, lo que consideró atentatorio puesto no se trata de un aspecto de jornada.

En relación con las normas de gradualidad que trae el proyecto manifestó que la división por ventas puede generar incentivos a las empresas complejos para los derechos de los trabajadores, básicamente con el objetivo de quedar en un tramo que les otorgue más garantía, lo que se suma al hecho que los derechos de los trabajadores no deberían depender de lo que venda una empresa.

Respecto a otros aspectos del articulado transitorio, concluyó que no existe un instrumento concreto para que las remuneraciones no bajen con la reducción de jornada, por la alta rotación de trabajadores que generará inevitablemente nuevos contratos.

Finalmente, previno que no existe una razón para que no incorporar al sector público en la reducción de la jornada y que, en el caso de las jornadas excepcionales, no debiese modificarse al tratarse de una situación en que se requiere acuerdo del sindicato y el empleador, lo que tendría ajustes menores como consecuencia de la reducción de jornada.

### **Jaime Salinas, Roberto Lewin y Francisco Della Maggioara (CIDTRA)**

Presidente y asesores, respectivamente, del Centro para la Innovación y Desarrollo del Derecho del Trabajo.

**Contenido de la exposición:** En la presentación analizaron el proyecto desde una perspectiva técnica y legal, previniendo la necesidad de ajustes a la modificación del artículo 28, puesto se requiere modificar los limites de distribución y máximos diarios de jornada, para poder distribuir en no menos de 4 y 6 días, o reducir el límite diario de 1as 10 a 08 horas.

Advirtieron que no existe norma que mencione cómo quedará la regulación de los sistemas de trabajo de jornada parcial, quedando bajo 26,6 horas semanales, lo que tendrá efectos en la remuneración de los trabajadores con las actuales 30 horas, además de otros derechos asociados a la existencia de jornada ordinaria.

En relación con la modificación al artículo 22 del Código del Trabajo, manifestaron que el actual proyecto establece que esta situación deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo, lo que genera interrogantes en este aspecto, como si será o no una obligación, en qué momento se debe avisar, si existen los medios y personal en las Inspección del Trabajo para realizar esta labor, etc. Ante ello, propusieron que este asunto debe ser objeto de fiscalización facultativa y no de certificación por parte de la autoridad.

Para llevar a cabo la modificación legal en discusión, los expositores señalaron que debe existir una gradualidad que permita implementar sistemas de adaptabilidad, debiendo considerarse el impacto de las remuneraciones no solo desde la perspectiva del gasto de la empresa sino también del trabajador. Por ello estimaron pertinentes las siguientes modificaciones:

* Ajustes en remuneraciones variables: una implementación gradual permitiría una migración total o parcial a sistemas de incentivos en base a metas grupales de sucursal, y así minimizar el impacto en las metas individuales.
* Cobertura de horarios de atención: en empresas que deben cumplir horarios de atención preestablecidos, la reducción va a traer la necesidad de más personal. La implementación no gradual podría traer aparejado recurrir a: horas extraordinarias (solución transitoria); trabajadores con jornada parcial (figura de precarización laboral); abandono de jornada máxima y migración a múltiples contrataciones part-time.

De esta forma, consideraron que la gradualidad permite realizar un mejor análisis de los tiempos asociados a producción / atención de clientes; genera la posibilidad de buscar medidas de incentivo para incrementar producción en menos tiempo; facilita la implementación de cambios a los sistemas de incentivos variables (comisiones) y propicia buscar formas de incentivo a figuras de flexibilidad laboral que generen menores costos, más beneficios e igual o mayor producción.

Con respecto a las remuneraciones, el proyecto menciona que no se pueden disminuir. Los expositores señalaron que si el sentido de la norma es que los trabajadores no sufran merma en sus remuneraciones, ni la remuneración fija ni la variable debiese sufrir variación. Proponen incluir una norma que indique que solo se trata de las remuneraciones fijas y evitar así conflicto y judicialización.

Con respecto a la norma que otorga la posibilidad de promedias las 40 horas en periodos bimensuales o trimestrales, los expositores señalaron que, primero, el artículo 38 inciso primero no hace referencia a trabajo por turnos; segundo, no se entiende por qué se permitiría establecer estos sistemas para trabajadores que se desempeñan por turnos y no al resto; tercero, no queda claro el objetivo de estas jornadas.

Finalmente, los expositores estimaron que es necesario aclarar que sucederá con las jornadas excepcionales que se encuentren vigentes al momento de entrar en vigor la ley, por lo que propusieron incorporar una norma transitoria que les garantice certeza jurídica.

### **Joaquín Villarino (Consejo Minero)**

Abogado, Presidente Ejecutivo de Consejo Minero.

**Contenido de la exposición:** El invitado hizo referencia a las particularidades del sector de la minería, necesarias de tener en consideración al momento de legislar y los regímenes extraordinarios. Además, recalcó su coincidencia con las recomendaciones técnicas realizadas sobre la necesidad de flexibilidad y gradualidad.

El expositor sostuvo que hay 4 fundamentos de la iniciativa que le parece importante resaltar, por un lado, que en Chile hay una jornada muy extensa que repercute en una baja valorización del trabajo asalariado; que en países donde se ha reducido la jornada laboral ha aumentado el valor de la productividad media del trabajo; que la reducción de la jornada aseguraría el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; y, finalmente, habría un aumento de las remuneraciones reales.

Con esos objetivos, estimó importante determinar cómo se aplicarán a un sector tan específico como la minería y que tiene condiciones de jornada laboral distintas. Se trata de un 2,7% de la fuerza laboral del país, y si se considera el empleo indirecto, es cerca del 9,5% de la fuerza laboral. En las regiones del norte, puede representar hasta un 60% del empleo. El ingreso imponible mensual en el sector es prácticamente el doble que en el resto del país, teniendo una baja tasa de accidentabilidad, pero no así la fatalidad que alcanza a 9 por cada 100 mil trabajadores. Así también, hay una sindicalización del 70%. Las jornadas que caracterizan al sector requieren acuerdos con sindicatos fuertes que existen y han permitido jornadas laborales inferiores a 45 horas.

Agregó que la minería es un proceso continuo de 24 horas al día, con faenas alejadas de los centros urbanos y personas que habitan en sus lugares de trabajo, por lo tanto, la reducción de la jornada no les va a otorgar el beneficio si siguen pernoctando en sus trabajos. En este sentido, las principales jornadas de trabajo en la minería son excepcionales y requieren de acuerdo sindical y autorización de la Dirección del Trabajo, no pudiendo imponerse jornadas.

Estimó que la reducción de jornada en el sector produciría problemas en producción, productividad y continuidad operacional. En producción al no tener posibilidad de jornadas extraordinarias sería irremediable la perdida en las horas trabajadas, lo que podría solucionarse cambiando los turnos de la industria, por ejemplo, con tres turnos de 8 horas, situación en que el impacto en productividad sería grave, puesto se producen principalmente como consecuencia de los cambios de turno. Asimismo, en dicha circunstancia habría que incrementar la capacidad hotelera y los costos harían al sector menos competitivo, estimando una caída de la producción en un 5,5%.

Agregó que el Informe de la Comisión Nacional de Productividad sostiene que deben considerarse mecanismos de flexibilidad para mejorar la productividad y plazos de ajuste de la reducción de jornada, situación incorporada en el sector minero a través de los sindicatos y las jornadas excepcionales.

### **Manuel Valenzuela y Yasna Sánchez (AEFEN)**

Presidente y Secretaria, respectivamente, de Federación Nacional de Asistentes de la Educación, AEFEN.

**Contenido de la exposición:** Los invitados sostuvieron estar de acuerdo con el contenido del proyecto de Ley, la AEFEN sostiene estar de acuerdo, sin embargo, no comparten la modificación al artículo 28 puesto estimaron que, de aprobarse esta propuesta, los empresarios quedarán con la facultad de decidir las jornadas excepcionales y especiales, y ese acuerdo de las partes no se cumplirá, al tratarse de una imposición de condiciones.

Las razones por las que compartían la necesidad de la reducción de jornada es la revalorización efectiva la fuerza de trabajo; la mejora en las condiciones de vida de las personas trabajadoras; terminar con la precarización del trabajo y, en el caso particular de AEFEN, porque permitiría repensar la Jornada escolar completa

## **Sesión 29/01/2020 - Aprobación en general**

**Aprobado el proyecto de ley en general**, por **4 votos a favor** (senadoras señoras Goic y Muñoz y senadores señores Durana, Letelier) y **1 voto en contra** (Senador señor Allamand). Se continuará su tramitación en particular en el mes de marzo.

## **Sesión 9/12/2020 - Acuerdo de estudio más acabado**

Se propone una discusión más amplia con la comisión de futuro para discutir modificación del mercado del trabajo y jornadas de trabajo. **Letelier** propone organizar un debate más sustantivo en enero.

Todos y todas de acuerdo.