Boletín N° 12.618-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.

M E N S A J E Nº 021-367/

Honorable Senado:

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO.

En uso de mis facultades constitucionales, y haciéndome cargo de los compromisos adquiridos en el programa de Gobierno, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo, y a otros cuerpos legales, con el objeto de adecuar las regulaciones del mundo del trabajo y el empleo a los desafíos del futuro.

I. FUNDAMENTOS.

Como es de vuestro conocimiento, la construcción de más y mejores empleos es una de las tareas principales que tenemos como país. Dicho objetivo no se agota solo en dinamizar el mercado laboral y aumentar los puestos de trabajo disponibles, sino que, también, tiene por fin que dichos trabajos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. En ese sentido nos asiste la profunda convicción que relaciones laborales más justas son fundamentales para el crecimiento y bienestar individual, y se encuentran en la base de una sociedad democrática y de un Chile moderno.

Este proyecto que someto a consideración de la H. Cámara, en conjunto con las demás

iniciativas legales que forman parte de la “Agenda de Modernización Laboral”, así como aquellas que en materia laboral presentamos durante el año 2018, son producto de una revisión y reflexión profunda respecto de los alcances de nuestra legislación vigente y su capacidad para responder de manera integral y sistemática a los desafíos presentes y futuros de nuestro país.

No cabe duda que Chile ha experimentado transformaciones profundas en la última década. La automatización de los procesos productivos, la irrupción de nuevas tecnologías, la paulatina incorporación de las mujeres al trabajo, el aumento de la cobertura de la educación técnico profesional, el envejecimiento de la población, la migración y el cambio climático, son muestras patentes de aquello, y resulta evidente la necesidad de adecuar la legislación a esta nueva realidad. En ese sentido, resulta indudable que los empleos de hoy, no serán los empleos del futuro, y de anticiparnos dependerán las posibilidades de enfrentar estos nuevos desafíos y tener como resultado un mercado laboral de calidad, inclusivo y seguro.

Para afrontar estos desafíos, se requiere, además de buenas normas, que ellas se inspiren en valores y principios que son ordenadores de la presente iniciativa legal. En efecto, ninguna regulación al mundo del trabajo puede hoy obviar elementos tan importantes como el valor de la calidad de vida, la compatibilidad entre vida laboral y familiar o la corresponsabilidad parental. Es así como, por ejemplo, la adaptabilidad en la distribución de jornadas, respetando las necesidades del trabajador y los requerimientos del empleador, es un elemento que puede contribuir, sin duda, a generar mayores espacios de corresponsabilidad en el cuidado y atención de los hijos, enriqueciendo la vida personal de cada chilena y chileno.

De la misma forma, qué duda cabe que nuestro mercado del trabajo debe contar con

mayores niveles de inclusión social. Nuestro sistema productivo requiere herramientas para que personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres y jóvenes, entre otros segmentos tradicionalmente relegados, puedan insertarse eficazmente en un empleo a partir de su propia realidad y con las particularidades que los caracterizan. Es a través de la tecnología, las nuevas formas de comunicación e innovadoras modalidades de trabajo, a partir de lo cual lograremos generar oportunidades que permitan el desarrollo integral de estas personas.

Por su parte, las relaciones laborales, individuales y colectivas, deben estar sustentadas en un conjunto de normas legales que pongan a disposición de las partes herramientas y mecanismos de prevención y solución de controversias. Es necesario que prime la búsqueda de consensos y acuerdos que posibiliten que el trabajador y su familia mejoren su calidad de vida y que la empresa sea sustentable en el tiempo, compatibilizando el éxito productivo con la creación y/o reconversión de mejores puestos de trabajo. Esta complementariedad es la base de nuestra agenda y por eso estamos convencidos de que esta iniciativa no solo es necesaria, sino urgente; y que debe abarcar una multiplicidad de materias de manera sistemática, para que su impacto no se circunscriba a aspectos específicos del mercado laboral, sino a su integralidad.

Ciertamente, para buscar estos consensos y lograr una propuesta realmente completa, teniendo en cuenta el rol clave que tiene el diálogo social para nuestro Gobierno, al momento de formular el presente proyecto, consideramos fundamental escuchar las voces de los distintos sectores y actores sociales. En concordancia con lo anterior, este proyecto recoge la experiencia y sugerencias de distintos actores del mundo académico, gremial y sindical, las recomendaciones de Organismos Internacionales, las mejores prácticas del derecho comparado, y las

recomendaciones de las mesas técnica y sindical convocadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Así, la “Agenda de Modernización Laboral” que tengo el honor de presentar, y, en especial, la presente iniciativa legal, es un esfuerzo sustantivo de modernización de la normativa laboral, con sólidos fundamentos técnicos y amplias bases de consenso.

II. ANTECEDENTES.

1. El mercado del trabajo en cifras

De acuerdo con las cifras reportadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (“INE”) a través de la Encuesta Nacional de Empleo (“ENE”), el panorama laboral de Chile presentó desempeños mixtos en la última década, con tasas de desempleo entre 5,7% y 9,0%.

Las menores tasas de crecimiento del producto interno bruto (“PIB”) alcanzadas entre los años 2013 y 2017, correspondientes a un promedio de 1,8% (Cuentas Nacionales del Banco Central, 2018), el aumento anual de 4,1% en el trabajo por cuenta propia, y la reducción de los empleos asalariados en el sector privado en 0,7% durante el mismo período(INE-ENE octubre-diciembre 2017) dan luces, entre otros factores, respecto a las debilidades a las cuales nos enfrentamos actualmente en el mercado laboral y que son uno de los principales desafíos para nuestro Gobierno.

Durante el año 2018, se observaron cambios positivos en la economía y la creación de puestos de trabajo ha sido liderada por el importante aumento del empleo asalariado privado, es decir, trabajo formal realizado al amparo de un contrato de trabajo y con cobertura de seguridad social. Así lo demuestran las cifras que reporta la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (“AFC”), donde los cotizantes asalariados del sector privado aumentaron en 4,4% anual a diciembre

de 2018 (Seguro de Cesantía, diciembre de 2018), cifra que no se observaba desde igual período de 2012. Lo anterior, evidencia que el mayor dinamismo en la creación de puestos de trabajo no solo está siendo caracterizado por un aumento en términos de cantidad, sino que también, y más importante, por la calidad de los mismos.

La realidad actual de nuestro mercado del trabajo también evidencia la necesidad de generar propuestas que no solo permitan un aumento sostenido del empleo en el tiempo, sino que la incorporación de grupos que, tradicionalmente, han visto más relegada su participación en el mundo laboral, como lo son los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores y las personas con discapacidad.

En efecto, las cifras internacionales muestran que nuestro país se encuentra rezagado en cuanto a la participación laboral de distintos grupos de la población, haciendo necesario implementar políticas que faciliten su entrada al mundo laboral. Por ejemplo, la tasa de participación laboral de la población chilena entre 15 y 64 años es 67,4% en el 2017, mientras que la tasa promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”) es 72,1%. Las mayores diferencias se observan en la población femenina, juvenil, en la participación laboral de las personas con discapacidad y en la de los grupos de menores ingresos al comparar a nuestro país con la OCDE.

En este sentido, en los países de la OCDE la tasa de participación femenina es de un 64,0%, mientras que en Chile solo alcanza un 57,1%. Por su parte, el mismo indicador para la población juvenil de la OCDE es de 47,3%, mientras que para Chile solo alcanza el 34,1% en el 2017.

En cuanto a las diferencias en la participación laboral según ingresos, utilizado los datos de la encuesta CASEN de

2017, se observa que la tasa de participación en el primer quintil es tan solo un 40,6%, mientras que en el quinto quintil alcanza un 76,9%. De esta manera, toda política que busque reducir las barreras de entrada al mercado del trabajo, favorecerá a los grupos de menores ingresos del país. Por último, en el caso de las personas con discapacidad, en Chile solo un 35% participa en el mercado laboral (CASEN 2017).

Lo anterior, da cuenta de la necesidad urgente de generar mejores condiciones que incentiven la participación de estos grupos, promoviendo su contribución a la productividad y al mejoramiento de las organizaciones en ámbitos como el clima laboral, el trabajo colaborativo, y las relaciones laborales de mayor confianza, pues el trabajo dignifica y, por ende, debemos hacer todos los esfuerzos para que cada ciudadano tenga acceso a él.

Asimismo, es indispensable hacer frente y dar soluciones concretas a la situación de informalidad que viven alrededor del 30% de los trabajadores de nuestro país (INE, 2018). La informalidad laboral es un fenómeno que se relaciona con bajas remuneraciones, nulo acceso a la seguridad social, escasa protección jurídica e inexistentes oportunidades de capacitación. De la misma forma, la informalidad es una fuente importante de desigualdad social, dado que afecta principalmente a los trabajadores con menos habilidades laborales. Por estas razones, se hace necesario que el Estado desarrolle medidas específicas para abordar la informalidad, como son la adaptabilidad laboral y el reconocimiento de nuevas formas de trabajo.

Finalmente, en esta materia hay que considerar también la importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (“MIPYMEs”) en el mundo del trabajo, teniendo presente que son éstas las que asumen el riesgo de llevar adelante un negocio que

muchos no se atreven a realizar, siendo una fuente de dinamismo, innovación y generación de cerca del 52,4% del empleo en el país (Seguro de Cesantía, diciembre de 2018). Generar condiciones que permitan el desarrollo sostenible de las MIPYMEs, contribuirá a que éstas puedan adaptarse a las condiciones cambiantes de la demanda y a las nuevas tecnologías en el proceso de crecimiento económico y, por ende, a que sigan siendo la principal fuente de generación de empleo del país.

La agenda legislativa que he presentado a discusión al Congreso Nacional, en la que se encuentran los siguientes proyectos de ley: que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia(Boletín 12.008-13); que crea normas especiales para jóvenes que se encuentren estudiando (Boletín 8.996-13); que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario (Boletín 12.026-13); y la recientemente aprobada ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social (Boletín 12.002-13), apuntan a lograr un mercado laboral más inclusivo, lo que unido a nuestra “Agenda de Modernización Laboral”, configura una propuesta robusta e integral, para responder a los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo.

2. Evolución de la Legislación Laboral

Es sabido que los cambios legales, generalmente se producen más lento y, a veces más tarde, que las transformaciones en la economía y los tipos de empleo. Basta con recordar la ley N°19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica, la cual en el año 2001 introdujo al Código del Trabajo la jornada parcial. Dicha iniciativa intentó dar

respuesta a los impactos de los cambios tecnológicos y de la realidad productiva de esa época, en un país que, desde hacía tiempo, consideraba estos impactos, sin que hasta esa fecha contase con una regulación específica.

Este no es un ejemplo aislado. La historia reciente de Chile demuestra que el país ha buscado responder a los desafíos que generan las relaciones laborales en los distintos contextos económicos y sociales, lo cual se evidencia en las distintas reformas y cambios al Código del Trabajo.

Con todo, aún nos queda mucho por avanzar, pues siguen existiendo situaciones en el día a día que no cuentan con una regulación adecuada que resguarde los derechos de los trabajadores, lo que genera incertezas y conlleva a que algunos ciudadanos trabajen fuera del marco legal, de manera informal, sin contrato de trabajo ni protección social. Así, por ejemplo, tenemos el caso de quienes prestan servicios a través de economías de plataforma, quienes desempeñan labores de manera esporádica u ocasional sin poder acudir a la normativa laboral por su excesiva rigidez; aquellos jóvenes que prefieren trabajar al margen de la ley que perder sus beneficios sociales; quienes para poder trabajar a distancia, fuera de las instalaciones de la empresa, no se atreven a hacerlo a través de un contrato de trabajo formal por no contar con regulación precisa y clara que regule esta modalidad; quienes prefieren no contratarse formalmente por no permitir la regulación actual la flexibilidad que sus propias condiciones y características personales y familiares les demandan, entre otros casos.

Reflejo de la necesidad de perfeccionamiento que nuestra normativa laboral aún representa, son las más de 35 mociones presentadas por parlamentarios de distintos sectores políticos en materia de adaptabilidad y distribución de jornada,

tales como las de los Diputados Tucapel Jiménez, Guillermo Teillier, Matías Walker, Patricio Melero, y los senadores Jaime Quintana, Andrés Allamand, Adriana Muñoz, Carolina Goic, Kenneth Pugh, entre otros. Claro es, en consecuencia, que aún tenemos el desafío de adecuar nuestra legislación a los nuevos tiempos, para así cumplir con la meta de ser un Chile moderno e inclusivo, responsabilidad que es tarea de todos.

3. Los desafíos de la Modernización

Como se ha mencionado, Chile está experimentando una serie de cambios donde fenómenos como la irrupción de nuevas tecnologías y formas productivas están tomando un rol cada vez más relevante. De acuerdo a estadísticas de la OCDE, por medio de su Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (“PIACC”), el país ocupa el 7° lugar entre aquellos con más riesgo de reemplazo por automatización, situación que se ve condicionada por el bajo nivel de competencias de la población adulta (PIACC, OCDE-2018), el bajo impacto del sistema de capacitación en sectores vulnerables, la falta de integración entre los centros educativos y laborales (OCDE Economic Surveys, 2018), y una regulación laboral rígida en un contexto económico cambiante en el ámbito internacional.

El cambio tecnológico y la automatización son temas de preocupación mundial, y por tanto, los países, con mayor o menor profundidad, se están haciendo cargo de este desafío, con el objeto de no quedar rezagados y perder competitividad en el contexto global, y así abrirse paso a nuevas oportunidades que vayan en directo beneficio del bienestar de sus ciudadanos. Ejemplo de aquello fue la aprobación, el año 2017, de la Reforma Laboral en Francia que, entre otras materias, aumentó las modalidades de adaptabilidad de la jornada; y las normas de

compatibilización trabajo y familia aprobados en Alemania durante el 2018, entre otros.

También lo ha expresado así el Banco Mundial, al señalar que: *“Para abordar este desafío, los creadores de políticas públicas deberían repensar la regulación laboral. Algunos países están reformando sus normas de forma que permitan a las empresas y los trabajadores adaptarse a los cambios en la naturaleza del trabajo. (…) Tener como objetivo el equilibrio de seguridad y flexibilidad es vital*[1]*”.*

Lo anterior es a lo que debe aspirar toda legislación laboral moderna, esto es, adaptarse, recoger y potenciar los elementos de la realidad productiva para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores, especialmente los contenidos en la multiplicidad de tratados internacionales que nuestro país ha ratificado y que se encuentran vigentes en la legislación.

Es en este contexto que como Gobierno nos estamos haciendo cargo de revisar la normativa laboral de manera íntegra, de modo tal de plantear propuestas que nos permitan adaptarnos a los nuevos tiempos. Estas propuestas se ven reflejadas en nuestra “Agenda de Modernización Laboral”, la cual contiene diversas iniciativas legales, entre ellas, la que someto a vuestra consideración en este proyecto de ley.

III. PILARES DEL PROYECTO DE LEY

En línea con lo anterior, el presente proyecto de ley se basa en los siguientes pilares fundamentales:

1. Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida.
2. Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona.

[1] World Development Report, The Changing Nature of Work (2019).

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

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

a. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)

En línea con los desafíos que nos plantea la modernización antes expuesta, el reciente informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo de OIT, publicado el 22 de enero de este año 2019, contiene un apartado cuyo nombre nos hace un importante llamado, esto es, “Ampliar la soberanía sobre el tiempo”, exhortando a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Se agrega, en este sentido, que “*Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo adaptado a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas.*”.

b. Realidad de la normativa chilena en materia de jornada laboral

En materia de jornada laboral, el Código del Trabajo establece una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales,

distribuibles en no más de 6 ni menos de 5 días, la cual resulta excesivamente rígida y aplica, en términos generales, para todos los trabajadores y empresas, sin consideración de las distintas realidades del mercado laboral, como es la situación de los distintos sectores productivos, las condiciones especiales que puedan tener cierto tipo de empresas, los aumentos ocasionales de la productividad, los cambios en las formas productivas, las necesidades particulares de los trabajadores, entre otros factores que no son considerados.

Las únicas alternativas que plantea nuestra normativa vigente para distribuir la jornada ordinaria de trabajo de una manera diversa, son: (i) las jornadas excepcionales de trabajo y descanso, las cuales aplican exclusivamente en casos calificados, en que atendidas las especiales características de la prestación de servicios no puedan aplicar las reglas generales de distribución de la jornada y deben, necesariamente, ser autorizadas por la Dirección del Trabajo, y, (ii) el pacto sobre condiciones especiales de trabajo, relativo a distribución de jornada de trabajo semanal aplicable en aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30%.

A este respecto, cabe señalar que conforme a las estadísticas de la Dirección del Trabajo correspondientes a los años 2016, 2017 y los tres primeros trimestres de 2018, el Servicio autoriza entre 8.000 y 9.000 jornadas excepcionales al año aproximadamente, y entre 2016 y 2017 se observó un aumento del 7% en las solicitudes de jornadas excepcionales. Las solicitudes del 2017 implicaron un aumento de 90% de los trabajadores para los cuales se pidió la jornada (111.451 en 2016 a 211.479 en 2017), lo que evidencia la necesidad de las empresas y sus trabajadores de tener jornadas de trabajo distintas a las previstas por la normativa vigente.

A su vez, y no obstante el avance que para nuestra normativa suponen los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, a la fecha se han suscrito únicamente 9 pactos de distribución de jornada de trabajo semanal, lo que analizado en conjunto con la situación de las jornadas excepcionales de trabajo, da cuenta que éste mecanismo no ha sido efectivo, posiblemente por exigir para su procedencia una tasa de sindicalización en la empresa muy por sobre el promedio nacional, que es de un 20% aproximadamente.

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

Todo lo anterior da cuenta de la poca flexibilidad que otorga actualmente nuestra normativa para que sean las partes quienes, asegurando el resguardo de los derechos y garantías de los trabajadores, puedan establecer diversas formas de distribuir los tiempos de trabajo y ajustarse así al exhorto de la OIT de “ampliar la soberanía sobre el tiempo”.

c. Algunos ejemplos en materia de adaptabilidad

Son varios los países que han tomado medidas en favor de adaptar el mercado laboral a las necesidades particulares de cada uno de sus trabajadores. Esto ha permitido que tanto los tiempos de trabajo como el lugar en que éste se desempeña puedan adecuarse a las diversas realidades, como son la de los estudiantes que trabajan o los trabajadores que desean retomar o profundizar sus estudios, los trabajadores con responsabilidades familiares, las personas con discapacidad, los adultos mayores, entre otros.

Así, son diversas las legislaciones que han reconocido la necesidad de flexibilizar la normativa laboral, en pos de generar más empleos y crear un mercado del trabajo más inclusivo y moderno. Se han seguido distintas estrategias de adaptabilidad, tales como la concentración de jornada de trabajo en 3 o 4 días, la creación de “módulos” de entrada y salida del trabajo, la creación de bolsas de horas de trabajo, entre otros.

Australia, por ejemplo, junto con regular la jornada “full-time” y “part-time”, contempla una alternativa de jornada flexible y que se denomina “casual”. En base a esta jornada, los trabajadores son pagados en función del número de horas trabajadas, pudiendo adaptar dicho número a sus propias necesidades. En general, no se garantiza una cierta cantidad de horas de trabajo por semana, pero los trabajadores reciben un pago mayor por la hora trabajada, atendida la naturaleza especial de su jornada.

Reino Unido, por su parte, instauró un proceso de acercamiento entre el trabajador y el empleador para pactar medidas de adaptabilidad, tales como el trabajo a distancia o teletrabajo, la flexibilización de los horarios de entrada y salida del trabajo, la “anualización” de la jornada de trabajo (una bolsa anual de horas de trabajo), la concentración de la jornada semanal en algunos días, etc. Este proceso se basa en que los trabajadores interesados en implementar alguna medida de adaptabilidad puedan proponer dicha medida al empleador y alcanzar un acuerdo que sea factible para ambas partes. La implementación de la medida puede tener una duración acotada, como las vacaciones escolares o el tratamiento médico de un familiar, o bien, tener un carácter más indefinido.

Asimismo, países como Argentina (artículo 1 del Decreto 484/2000), Colombia (artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo) y

España (artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015) contemplan un sistema de jornada extraordinaria en base a bolsas de horas, ya sean semanales, mensuales o anuales, dando una mayor flexibilidad al momento de distribuirlas dentro del período correspondiente, según las necesidades de las partes. Así, por ejemplo, la norma argentina señala que el máximo de horas "suplementarias" es de 30 horas mensuales y 200 horas anuales.

2. INCLUSIÓN PARA TODOS, RESPETO Y DIGNIDAD DE LA PERSONA

a. Inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo

i. Normativa vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad

Como país, hemos avanzado en esta tarea de construir un Chile para todos: en 1994 se aprobó por el H. Congreso Nacional, la ley N°19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, y que reguló por primera vez en nuestro país, los derechos de las personas con discapacidad con un enfoque intersectorial. Dicha norma constituyó un avance significativo en el modo de enfrentar la temática a nivel nacional, integrando los esfuerzos públicos y privados en la materia.

Posteriormente, y entendiendo que la discapacidad es un concepto que se encuentra en constante evolución y que resulta de la interacción de la persona con las barreras del entorno que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones, nuestro país ratificó el 29 de julio de 2008, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tratado internacional que entró en vigencia el 17 de septiembre de 2008, estableciendo la promoción, protección y resguardo del goce pleno, y en condiciones de

igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad.

En virtud de la suscripción de este tratado, nuestro país reforzó su compromiso con las personas con discapacidad, colocando en nuestro ordenamiento, un lugar primordial a los principios de dignidad, autonomía individual, independencia, igualdad de oportunidades, no discriminación, respeto y accesibilidad, los cuales deben estar presentes en todos los procesos, políticas y programas que tengan como centro a las personas con discapacidad, cambiando de esta forma el antiguo paradigma del asistencialismo y transitando hacia uno que mire la discapacidad desde un enfoque de derechos.

Los hitos señalados precedentemente, fueron la base para la promulgación, en el año 2010, de la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y crea el Servicio Nacional de la Discapacidad (“SENADIS”).

Finalmente, en abril de 2018, entró en vigencia la ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, esto por medio del establecimiento de la obligación de contratación de, a lo menos, el 1% de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en aquellas empresas e instituciones del estado que tengan una dotación superior a 100 trabajadores o funcionarios. Esta norma le otorga al país la oportunidad única de robustecer su fuerza de trabajo, incorporando el talento y las capacidades de personas que hasta ahora, muchas veces, se encontraban relegadas.

ii. Desafíos pendientes y necesidad de mejorar la actual regulación.

En atención a los resultados obtenidos en el II Estudio Nacional de la Discapacidad realizado el año 2015 por SENADIS, las cifras dieron cuenta de la baja inclusión laboral de personas con discapacidad, y por ende, de la necesidad de impulsar su incorporación, razón por la cual se dictó la ley N°21.015.

Sin embargo, y a meses desde su entrada en vigencia, se ha manifestado la necesidad de introducir modificaciones a la normativa legal debido a las dificultades que ha suscitado su puesta en marcha, problemas que han sido advertidos por la sociedad civil, los empleadores y las instituciones públicas expertas en la materia. Así, se ha logrado constatar que la incertidumbre y las dudas que surgen a partir de su interpretación legal, podrían generar un desincentivo en el cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

La aplicación práctica de la ley N° 21.015 ha presentado un gran desafío para las políticas públicas, pues supone un cambio cultural. En este sentido, la obligación establecida por la norma legal no sólo tiene por objeto promover la contratación de personas con discapacidad, sino que también aspira a reinventarnos como sociedad para reconocer el valor y aporte de este grupo de la población, el cual es vital para el desarrollo del país.

Para lograr lo anterior, es necesario enfrentar las dificultades y generar propuestas de mejora, ya que tenemos una gran responsabilidad en evitar la exclusión o marginación de los anhelos y aspiraciones de los ciudadanos que quieren y pueden aportar a la sociedad.

La relevancia de estas modificaciones radica en reconocer que la inclusión de personas con discapacidad obedece a un principio universal que otros países han implementado en sus legislaciones de manera

exitosa: el derecho a trabajar que toda persona tiene por el simple hecho de ser persona. En consecuencia, no se puede jamás asociar la inclusión laboral a la realización de un acto de buena voluntad o caridad, ya que estaríamos desconociendo el principio de igualdad de oportunidades. Cumplir con la ley, por lo tanto, es ampliar las posibilidades laborales de todos, sin discriminación arbitraria alguna, para lograr transformarnos en una nación más justa, que valore y respete la diversidad.

Chile no necesita un sistema de inclusión que se quede en el papel ni en un porcentaje, puesto que la falta de inclusión produce costos en la economía y desigualdades sociales en desmedro de las personas con discapacidad, razón por la cual es imprescindible recoger las dificultades de la actual norma y corregir las mismas. Es por esto que, a pesar del corto transcurso desde la entrada en vigencia de la ley N°21.015 y que ésta aún se encuentra en proceso de implementación y evaluación, desde ya proponemos ciertas mejoras orientadas a favorecer la real inclusión de las personas con discapacidad al mundo del trabajo.

b. Reinserción de los privados de libertad al mundo del trabajo

Otro de los grupos a quienes les resulta sumamente complejo insertarse o reinsertarse al mercado laboral son quienes están o estuvieron privados de libertad, caso en el cual el acceso al mundo del trabajo no sólo tiene un valor en sí mismo, sino que juega un rol fundamental en la reinserción social y en la disminución de la tasa de reincidencia.

Las investigaciones develan que aquellas personas que logran obtener un empleo al egresar de prisión, presentan inferiores tasas de reincidencia. A este respecto, Gendarmería de Chile durante el año 2013 realizó un estudio denominado “La Reincidencia: un desafío para la gestión del

sistema penitenciario chileno y las políticas públicas, Estudio de Reincidencia de Individuos egresados el año 2010”, a través del cual se determinó que si una persona es intervenida en los componentes de capacitación, escolaridad y trabajo, su reincidencia delictiva es de 29%, sin embargo, si la misma persona no presenta intervención en estas áreas, su reincidencia aumenta a un 41%.

El Estado de Chile es garante de los derechos de las personas que se encuentran sujetas a la atención, vigilancia y custodia de Gendarmería de Chile y, dado que la posibilidad de acceder a un empleo permanente y a una remuneración justa, constituye una de las formas más eficaces de integración social, permitiendo a las personas la adopción de hábitos sociales y competencias para la obtención de ingresos lícitos que evitan la reincidencia delictual, resulta, por tanto, imperioso fortalecer y aumentar la oferta en los ámbitos de formación y de colocación laboral toda vez que, mediante el fomento de estas áreas, más una intervención psicosocial adecuada, se facilita el proceso de reinserción social efectiva y se reconoce la dignidad de estas personas.

En virtud de lo anterior, como Gobierno establecimos una mesa de trabajo liderada por el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que en conjunto con actores relevantes de la Sociedad Civil elaboraron propuestas para fomentar la inserción y reinserción de personas condenadas, las cuales dieron origen a algunas de las propuestas que la presente iniciativa formula en dicha materia.

c. Mejores oportunidades para los adultos mayores

El envejecimiento de la población es una realidad a nivel mundial que también ha alcanzado a nuestro país. La esperanza de

vida al nacer en 1950 era de 54,8 años, mientras que la proyectada por el INE para el año 2020 es de 80,2 años. Ello es parte de un importante cambio en el perfil demográfico del país, con un aumento significativo de la población envejecida y una escasa renovación generacional. Así, las personas mayores de 65 años aumentaron del 5% al 9,2% de la población entre 1980 y 2010. Según la CASEN 2017, los adultos mayores suman más de 3,4 millones de personas y se espera que para el año 2025 representen un 20% de la población. A su vez, según datos del CENSO 2017 en el 2031 se espera que existan 102 adultos mayores por cada 100 menores de 15 años, mientras que, en el 2050, esa proporción sería de 177 personas. Por su parte, los datos muestran que, bajo la legislación laboral actual, un menor porcentaje de trabajadores mayores de 60 años trabaja asalariadamente. Efectivamente, mientras solo el 21,7% de los ocupados menores de 60 años trabaja de forma independiente, el 46,1% de las personas mayores se autoemplea.

Lo antes descrito refleja el desafío que tenemos, de integrar a los adultos mayores a la sociedad, y, especialmente al mundo del trabajo asalariado se vuelva una tarea prioritaria. Tal es así que uno de los pilares de nuestro programa de Gobierno es el “Envejecimiento positivo y pensiones dignas”. En este sentido, liderados por la Primera Dama, hemos impulsado diversos programas e iniciativas legales en conjunto con distintos Ministerios.

En materia de trabajo y previsión social, materia de la presente iniciativa legal, recientemente se presentó el proyecto de ley, contenido en el Boletín N° 12.212-13, que mejora pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica, cuyo principal

objetivo es mejorar las pensiones de las chilenas y chilenos, para así mejorar, a su vez, la calidad de vida luego de su retiro del mundo laboral.

Asimismo, a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (“SENCE”), se han adoptado las medidas administrativas necesarias para eliminar la restricción que deja fuera de la oferta de capacitación a los adultos mayores.

Sin embargo, somos conscientes que debemos seguir trabajando arduamente para otorgar a nuestros adultos mayores una vejez digna junto a sus familiares, lo cual supone, entre otras cosas, y en la medida que ellos así lo quieran, permitirles mantenerse vigentes en el mundo del trabajo. Esto se logra no sólo con una normativa laboral menos rígida que permita adaptarse a sus particulares necesidades, sino que, además, impulsando su capacitación para sumarlos a los desafíos de los tiempos modernos. Lo cierto es que debemos ser capaces de reconocer y fortalecer su rol en la sociedad y por sobre todo ser conscientes del inmenso potencial que supone para la sociedad toda y para el mundo del trabajo, contar con su experiencia.

d. Mayor protección, respeto y dignidad

i. Mayor protección a nuestros niños, niñas y adolescentes

(i) Contexto internacional

La Convención sobre los Derechos del Niño aprobada en 1989 por Naciones Unidas y promulgada por el Estado de Chile el 14 de agosto de 1990, cambió el paradigma de la niñez y la adolescencia en el mundo. Este tratado internacional reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho que requieren de una atención y protección especial. En términos generales, la Convención establece que los países que hayan

ratificado dicho instrumento internacional, deben asegurar que niños, niñas y adolescentes se beneficien de una serie de medidas especiales de protección y asistencia; que tengan acceso a servicios como educación y atención de salud; puedan desarrollar plenamente su personalidad, habilidades y talentos; crezcan en un ambiente de felicidad, amor y comprensión; y reciban información sobre la manera en que pueden alcanzar sus derechos y participar en el proceso de una forma accesible y activa.

Esta Convención establece en su artículo 32 la obligación de los Estados partes a proteger a los niños, niñas y adolescentes contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo; fijar edades mínimas de admisión al empleo y reglamentar las condiciones del mismo.

Asimismo, la OIT en su compromiso por proteger a la población más vulnerable y prevenir y eliminar el trabajo infantil, adoptó en 1973 el Convenio Nº 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, comprometiendo a los Estados miembros a llevar a cabo una política nacional que asegure la abolición efectiva y sostenida del trabajo infantil y eleve progresivamente la edad de admisión mínima al empleo a un nivel que haga posible el completo desarrollo físico y mental de los niños, niñas y adolescentes. El Estado de Chile en 1999 ratificó este Convenio y más tarde, en 2000, adoptó el Convenio Nº 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, donde se compromete a los Estados partes a generar políticas púbicas que erradiquen el trabajo infantil, así como sus peores formas.

En 2015, Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, oportunidad que desafía a los países a emprender un camino para mejorar la calidad de vida de las personas en el mundo. Esta Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que

incluyen materias como la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente y el diseño de nuestras ciudades. El objetivo número 8 consiste en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y producción y trabajo decente. En su numeral 8.7 exige a los Estados que "*adopten medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas (para el 2030) y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, para el 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.*".

(ii) Diagnóstico mundial y nacional sobre trabajo infantil

La OIT define el trabajo infantil, como toda actividad física, mental, social o moralmente perjudicial o dañina para los niños, niñas y adolescentes, que interfiera en su escolarización, privándole del derecho a su niñez, su potencial, su dignidad y de la oportunidad de ir a la escuela o liceo; obligándole a cambiar la asistencia escolar por largas jornadas de trabajo pesado.

Sin embargo, no todas las actividades en las que pueda desempeñarse un niño, niña o adolescente constituyen trabajo infantil, porque se entiende que el apoyo a las labores al interior del hogar, en negocios familiares o en época de vacaciones, que no interfieran con su trayectoria educativa, su salud y desarrollo personal, contribuyen al bienestar de esta población y sus familias, otorgándoles una experiencia valiosa para su futura vida adulta.

Se estima que, en el mundo, hay 152 millones de niños y niñas —64 millones de niñas y 88 millones de niños— en situación de trabajo infantil; es decir, casi 1 de cada 10

niños en todo el mundo (OIT, 2017). Poco menos de la mitad de todos los niños y niñas afectados por el trabajo infantil —73 millones en términos absolutos— realiza trabajos peligrosos que directamente ponen en riesgo su salud, seguridad o su desarrollo moral. Los niños y niñas ocupados en la producción económica suman unos 218 millones. El concepto de esta medición es más amplio y comprende tanto el trabajo infantil como otras formas permitidas de ocupación de personas menores de edad.

En el caso de Chile, el Estado ratificó el Convenio Nº 138 de OIT sobre edad mínima de admisión al empleo en 1999, estableciendo los 15 años como edad permitida para el ingreso al mundo laboral, por lo que el trabajo en niños y niñas menores de 15 años es ilegal, excepto en ámbitos relacionados al desarrollo artístico y cultural, previa autorización de su representante legal y tribunal de familia.

Por consiguiente, en Chile los y las adolescentes entre 15 y 17 años de edad pueden trabajar de acuerdo a lo estipulado en el artículo 13 del Código del Trabajo, cumpliendo una serie de condiciones que buscan proteger y velar por el óptimo desarrollo de esta población.

La magnitud sobre trabajo infantil fue levantada a través de la Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (“EANNA”) realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo el año 2012, y permitió establecer que, de los 3.328.000 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años, 229.510 se encontraban ocupados y 219.624 estaban realizando actividades consideradas como trabajo infantil. Es decir, sólo el 0,3% de esta población se encontraba en trabajo protegido (10 mil adolescentes de entre 15 y 17 años, con contrato de trabajo y

que desarrollaba funciones seguras por sus condiciones y naturaleza).

(iii) Necesidad de actualizar la normativa

La Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, ratificada por Chile en 1990, mandata a los países partes a poner en el centro del quehacer Estatal el bienestar y desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, estableciendo que son sujetos de derechos, por lo que, en sintonía a lo establecido por este acuerdo internacional, es anacrónico denominarlos como “menor” y/o “menores”.

Asimismo, de acuerdo al derecho comparado y a lo establecido en los acuerdos internacionales relacionados al tema, el Estado de Chile debe velar por el cumplimiento de la normativa que protege a los niños, niñas y adolescentes, asegurando un cuidado especial a la población con mayor riesgo. En consecuencia, aumentar las multas por incumplimiento a lo establecido en la normativa actual se hace un imperativo para asegurar una trayectoria hacia el trabajo decente de los niños, niñas y adolescentes chilenos.

Por lo demás, y reconociendo el compromiso de nuestro país con la erradicación del trabajo infantil, en septiembre de 2018, Chile fue invitado por el Director General de OIT a asumir el desafío de ser país pionero a nivel mundial en aumentar los esfuerzos para erradicar el trabajo infantil, poner fin al trabajo forzoso y eliminar la trata de personas en el país. Compromiso que asumimos con honor y responsabilidad, lo que nos incentiva aún más a seguir perfeccionando nuestra actual normativa en la materia.

ii. Mejoras en materia de acoso sexual y laboral

En 1994, con un apoyo parlamentario transversal, se inició la tramitación del proyecto de ley sobre Acoso Sexual, el cual, luego de más de diez años de tramitación parlamentaria, llegaría a convertirse el año 2005 en la ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.

Es así como actualmente el Código del Trabajo establece que las empresas de diez o más trabajadores se encuentran obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que debe incluir un procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurre en materia de acoso sexual, la ley no contempla ni exige a las empresas elaborar un procedimiento para investigar las denuncias por acoso laboral.

En este contexto normativo, durante el año 2018 fueron interpuestas ante la Dirección del Trabajo 517 denuncias por vulneración a la normativa laboral sobre acoso sexual, constatándose un considerable aumento de 55,3% de casos en comparación a las 333 denuncias registradas durante el año 2017. Según las cifras de dicho servicio, del total de denuncias recibidas por vulneración a la normativa laboral sobre acoso sexual, entre los meses de julio y diciembre de 2018; el 64,3% de las denuncias fueron interpuestas por mujeres; el 3,6% por hombres y el 32,1% no registró información sobre el sexo del afectado.

Por su parte, si bien en el caso de las denuncias por acoso laboral se observa una disminución de un 15,6% entre los años 2017 y 2018, éstas aún superan las 2.000 denuncias al año, situación que da cuenta de la urgente necesidad de regular y fortalecer la protección de los trabajadores en esta materia.

De esta forma, y sin perjuicio que la ley N°20.005 constituyó un innegable avance en materia de acoso sexual, las cifras demuestran que aún existen debilidades y vacíos que hacen necesario actualizar la normativa en esta materia, como también regular el acoso laboral expresamente, con el objeto prevenir este tipo de conductas, así como también, dotar a nuestro ordenamiento jurídico de una legislación que responda a las exigencias de los tiempos actuales.

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

a. Protección del empleo y nuevas formas de contratación

Cierto es que el principal objetivo de nuestro Gobierno en materia laboral es crear nuevos empleos y mejorar la empleabilidad nacional, sin embargo, nuestro desafío no se limita a la sola creación de puestos de trabajo, sino a que éstos deben ser dignos, de calidad y con seguridad social. Es así, que tenemos el enorme desafío de superar las altas cifras de informalidad laboral que bordean el 30% en nuestro país.

Este no es un desafío fácil de sortear, más aun considerando que los mercados están sufriendo transformaciones producto de la irrupción de las tecnologías de la información en los procesos productivos, así como también por las rigideces de la actual normativa laboral, las cuales no necesariamente se alinean con las necesidades e intereses de los ciudadanos, y conllevan a que en ciertos casos éstos opten por trabajar de manera informal y así poder adecuarse a su propia realidad, como ocurre, por ejemplo, en el caso de quienes prestan servicios de manera ocasional u esporádica por tener que conciliar trabajo y estudios, o trabajo y responsabilidades familiares, requiriendo mayor libertad en el manejo de los tiempos de trabajo.

Es así como cada día cobran mayor relevancia las plataformas digitales. De acuerdo a un informe preparado por la OCDE, en 1995 las 15 compañías líderes en internet eran empresas basadas en la capitalización de mercado, mientras que veinte años después, 13 de las líderes son empresas que ofrecen servicios a través de la economía de plataforma.

El ingreso de las plataformas digitales a nuestro país, si bien ha generado nuevas fuentes de empleo, ha supuesto una ruptura del esquema tradicional de trabajo. Las relaciones que se generan en uso de las plataformas son, por regla general, relaciones esporádicas e instantáneas en las que interactúan varios actores: usuarios, plataforma y prestadores. Asimismo, la relación de los prestadores de servicios con la plataforma no es exclusiva ni continua, ya que éstos pueden prestar servicios en varias plataformas a la vez y ejercer estas actividades en forma complementaria o principal, escogiendo, a su conveniencia, los tiempos que destinan y los servicios que prestan en cada plataforma.

Todo lo anterior, nos impone el desafío de adaptar desde ya las regulaciones pertinentes, con el objeto de permitir conciliar el desarrollo tecnológico con el trabajo decente y protegido.

b. Capacitación

Generar más y mejores empleos es uno de los principales objetivos de la política pública. En este contexto, existe la convicción de que el círculo virtuoso entre formación para el trabajo y empleo, es la mejor manera de que los chilenos desarrollen sus talentos, saquen adelante a sus familias y puedan conseguir una mejor calidad de vida. Para cumplir con este objetivo es indispensable revisar el sistema de capacitación y analizar cuáles son las

competencias y formación que requieren los trabajadores en el nuevo mundo del trabajo. En este sentido, si bien la “Agenda de Modernización Laboral” incluye una iniciativa legal dedicada específicamente a dicha materia, en línea con la inclusión y la necesidad de mejorar el acceso y permanencia de los chilenos y chilenas en el mundo del trabajo, el presente proyecto se hace cargo de establecer ciertas medidas orientadas a incentivar la nivelación de estudios, así como también fortalecer el rol del SENCE en materia de intermediación laboral.

IV. CONTENIDO DE LA INICIATIVA.

Sobre la base de los ejes mencionados, la presente iniciativa legal modifica, en primer término, el Código del Trabajo de la siguiente manera:

1. ADAPTABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y FAMILIA, PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

En primer término, la presente iniciativa propone un cambio significativo a la organización de los tiempos de trabajo y descanso, así como a la jornada ordinaria y extraordinaria, entregando a las partes un conjunto de herramientas para compatibilizar de mejor forma la vida laboral y personal del trabajador, mejorando además la productividad de la empresa, todo ello en un contexto donde la calidad de vida de las personas cobra un rol fundamental a la hora de elaborar políticas públicas.

De esta manera, la propuesta de modernización en materia de adaptabilidad laboral tiene los siguientes contenidos principales:

a. Jornada mensualizada de 180 horas

Se incorpora, como alternativa en el artículo 22 del Código del Trabajo, adicional a la actual jornada semanal de 45 horas,

distribuida en no menos de 5 ni más de 6 días, la posibilidad de las partes de establecer una jornada mensual de 180 horas que, en cualquier caso, respete siempre ciertos mínimos irrenunciables en materia de jornada y descansos.

b. Jornada de trabajo 4 x 3 (4 días de trabajo y 3 de descanso)

Complementariamente, en el artículo 28, se propone que la jornada semanal de trabajo de 45 horas pueda distribuirse en cuatro días, de manera de poder, si las partes lo estiman pertinente, concentrar la actividad laboral en menos días a la semana y así permitir que el trabajador disponga de más días de descanso para sus actividades familiares y personales. Con ello, por ejemplo, los trabajadores podrán prestar servicios de lunes a jueves y descansar viernes, sábado y domingo.

c. Sistema excepcional de jornada

En seguida, en el nuevo artículo 29 bis, la presente iniciativa propone que sean directamente las partes, sin intervención de la autoridad laboral, quienes puedan acordar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, basado en ciclos consecutivos de días de trabajo y días de descanso, facilitando de esta manera acuerdos más expeditos, rápidos y eficientes entre las partes, resguardando siempre los derechos de los trabajadores, a través de ciertos criterios marco que deben respetarse. Con ello, se fomenta la autonomía individual y colectiva, y se evitan ciertas burocracias del sistema que retardan los procesos productivos cuando existe acuerdo entre las partes.

d. Bolsas de horas extraordinarias y la posibilidad de compensarlas por más días de vacaciones

La propuesta plantea generar un banco de horas que las partes distribuyan conforme a ciertos límites, manteniéndose su recargo en el pago de un 50%. Adicionalmente, se establece la posibilidad de compensar cada año, horas extraordinarias trabajadas por días de vacaciones, en una relación de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de vacaciones, con un límite de 5 días de feriado anual adicional, lo cual tiene un impacto significativo y directo en el mejoramiento de la convivencia familiar y el bienestar para el trabajador y su calidad de vida.

e. Posibilidad de adelantar horario de salida del trabajo

Siguiendo con las medidas en pos de la adaptabilidad laboral que permitan al trabajador gestionar de mejor manera sus tiempos, se propone permitir que éste adelante su horario de salida del trabajo, a cambio de disminuir su horario de colación, el que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal de 30 minutos.

f. Régimen especial de trabajo para época de vacaciones, a fin de conciliar de mejor manera trabajo y familia

También, en forma novedosa dentro de nuestro ordenamiento, se propone que en la época de vacaciones familiares, distintas a las del feriado legal del trabajador, éste pueda, en acuerdo con su empleador, reducir en todo o parte su jornada de trabajo, o bien trabajar desde su domicilio –si la naturaleza de las funciones así lo permite-, a fin de conciliar de mejor manera trabajo y familia. Esta propuesta recoge una relevante necesidad de los trabajadores que son padres o madres de poder compatibilizar de mejor forma su vida laboral con su vida familiar durante los períodos de vacaciones de sus hijos. Lo anterior, en línea con la corresponsabilidad parental que cada vez es exigida con mayor fuerza por nuestra sociedad.

g. Facilitar uso y compensación de permisos especiales

Por otro lado, sabemos que hoy trabajadores y empleadores pueden acordar compensar un permiso pagado con horas o días de trabajo adicional, sin embargo, se ha entendido por nuestra jurisprudencia administrativa, que esta compensación debe siempre realizarse durante la misma semana. En línea con las anteriores propuestas en materia de adaptabilidad y conscientes de la importancia que tiene para el trabajador disponer de ciertos permisos para actividades personales y/o familiares relevantes, se propone ampliar este beneficio y que el trabajador pueda compensar los permisos con días u horas de trabajo adicional dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al otorgamiento del mismo, a elección del propio trabajador.

h. Una nueva alternativa para el descanso dominical

Actualmente, aquellos trabajadores que prestan servicios en el comercio o se desempeñan en empresas cuyas labores son de carácter continuo, se encuentran exceptuados de la obligación de descanso en días domingo. Sin embargo, la ley establece a su respecto que, a lo menos, dos de los días de descanso en el respectivo mes, deberán necesariamente otorgarse en día domingo. A fin de que el otorgamiento de los días domingo se distribuya según las propias necesidades de las partes, se propone permitir que el cumplimiento de esta obligación sea en base a un promedio semestral y no mensual, asegurando, en todo caso, que el trabajador tenga al menos doce domingos de descanso al semestre, en vez de dos al mes.

i. Adaptabilidad de horarios de entrada y salida del trabajo

Adicionalmente, se recoge una idea novedosa y significativamente favorable para

la convivencia familiar y laboral del trabajador; se trata de que en el contrato de trabajo se puedan pactar bloques horarios de ingreso y salida al trabajo que el trabajador pueda elegir, a fin de adaptar su horario laboral a sus necesidades personales y/o familiares.

j. Pacto sobre jornadas semestrales y anuales de trabajo

Otra propuesta que incorpora la presente iniciativa, es la posibilidad de pactar, de manera colectiva, jornadas de trabajo distribuidas de forma semestral o anual, otorgando así a las partes mayor flexibilidad para adecuar sus tiempos de trabajo a sus propias necesidades, pero otorgando siempre, las garantías necesarias para reguardar los derechos de los trabajadores.

k. Pacto sobre tiempos preparatorios para trabajar

Finalmente, se establece la posibilidad de que las partes, a través de un pacto colectivo de trabajo, establezcan ciertos tiempos preparatorios para el desempeño de las funciones convenidas, los cuales no serán imputables a la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo, pero serán remunerados. Lo anterior, a objeto de otorgar certeza respecto de una materia que actualmente no se encuentra regulada y sobre la cual hay posiciones divergentes tanto a nivel de jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia, como administrativa de la Dirección del Trabajo.

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

Uno de los objetivos de mayor importancia de la presente iniciativa legal, se refiere a la protección y creación de empleos a través de nuevas modalidades de contratación, las cuales, si bien ya son una realidad, aún no

tienen una regulación específica en el Código del Trabajo. De esta forma, se hace necesario actualizar nuestra normativa, a fin de que ésta permita que estas nuevas relaciones se adecúen a la nueva realidad productiva, y, de esta forma, se evite la informalidad de que adolecen numerosas actividades por falta de una regulación adecuada que proteja los derechos del trabajador. En este sentido, se avanza en los siguientes aspectos:

a. Empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación

Se agrega un nuevo artículo 8 bis al Código del Trabajo, a fin de aclarar los alcances de la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, estableciéndose que los servicios prestados a través de éstas no constituyen, por regla general, relación laboral. Lo anterior, en la medida en que no se den los elementos propios y característicos de la subordinación y dependencia, tales como, la obligación de asistencia y la existencia de una jornada de trabajo, la obligación de realizar el trabajo diario siguiendo las instrucciones del empleador y su supervigilancia directa, así como la obligación de mantenerse a disposición del mismo.

Cabe considerar que estos elementos no están generalmente presentes en las relaciones jurídicas que se dan entre las plataformas digitales de intermediación y las personas que las utilizan para prestar servicios a través de ellas, donde habitualmente existe total libertad del prestador de servicios que utiliza la plataforma para determinar la forma, oportunidad y tiempo que destinará a la prestación de tales servicios, así como la posibilidad de ofrecerlos sin obligación de exclusividad. Sin perjuicio de lo anterior, se opta por otorgar protección social a las personas que prestan tales servicios a través

de estas plataformas, otorgándoles cobertura completa en materia de salud, pensiones, accidentes del trabajo, seguro para hijos afectados por condiciones graves de salud (Ley SANNA), seguro de invalidez y sobrevivencia, pre y post natal, entre otros.

b. Necesidad de formalizar trabajos esporádicos u ocasionales, carentes de toda protección

Siendo concordantes con lo expresado en el cuerpo de este mensaje, en orden a dar cuenta de las nuevas formas de empleo, lo que conlleva también la necesidad de formalizar actividades hoy desprotegidas, se propone una nueva forma de contratación exclusivamente para aquellos trabajadores que desarrollan labores extraordinarias, no permanentes u ocasionales. Así, lo que se pretende es permitir a las partes acordar un contrato de trabajo que se adapte de manera tal a sus necesidades, que permita la formalización del trabajador que hoy presta servicios esporádicos sin ningún grado de protección por las rigideces de nuestra actual normativa. Dadas las especiales características de este contrato de trabajo y las realidades que se busca formalizar, se propone un contrato de trabajo basado en la jornada y tiempo efectivamente realizado por el trabajador, estableciéndose que éste sea convocado hasta un máximo de 11 días en el mes para prestar servicios en eventos extraordinarios u ocasionales.

Bajo esta modalidad, el empleador deberá avisar anticipadamente al trabajador los días y horas en los que se le solicite prestar servicios, pudiendo éste aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. En cuanto a la remuneración, la base de cálculo para el pago de la jornada ordinaria de trabajo, será incrementada en un 20% en relación al ingreso mínimo establecido por ley.

c. Derecho a nivelación de estudios, capacitación e intermediación laboral

i. Modificaciones al Código del Trabajo

El proyecto persigue, además, incentivar la nivelación de estudios básicos y medios por parte del trabajador, elemento de enorme importancia a la hora de incrementar su empleabilidad en nuestro sistema productivo.

En efecto, en el nuevo artículo 66 quáter del Código del Trabajo, se determina que los trabajadores mayores de edad que no hayan completado su enseñanza básica o media y cuenten con una antigüedad de más de un año en la empresa, tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por un determinado número de horas a la semana para poder acceder a los programas públicos ofrecidos por el SENCE o privados que pueda pactar con su empleador.

ii. Modificaciones al Estatuto nacional de capacitación y empleo

En primer lugar, y conscientes que, si bien la capacitación es una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad, ésta debe complementarse con un adecuado sistema de intermediación laboral, se propone fortalecer el rol del SENCE, incorporando a las acciones que éste puede realizar, la de intermediación laboral, la que comprende la realización de acciones de acompañamiento y seguimiento de los trabajadores que se insertan en un nuevo trabajo.

3. UN MUNDO DEL TRABAJO MÁS INCLUSIVO Y QUE FOMENTE EL RESPETO Y DIGNIDAD DE LA PERSONA

a. Personas con discapacidad

En materia de inclusión de personas con discapacidad, se modifican algunas normas del Código del Trabajo, a fin de ampliar las posibilidades de contratación de empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad a

las Empresas de Servicios Transitorios (“EST”), lo que abre un conjunto importante de posibilidades de empleabilidad del trabajador con discapacidad.

En esta misma línea, se amplía el espectro de instituciones receptoras de donaciones por parte de empresas que optaron por el cumplimiento alternativo al de la contratación directa; a aquellas instituciones de educación reconocidas por el Estado que formen y capaciten para el empleo a personas con discapacidad.

Finalmente, se facilita el acceso de personas con discapacidad a la Administración del Estado al equiparar el requisito de haber aprobado la educación media que exige el decreto con fuerza de ley N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, a la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen asistido a escuelas especiales.

b. Reinserción laboral de privados de libertad

La presente iniciativa propone la ampliación del acceso al actual subsidio a la contratación a aquellos trabajadores que habiendo infringido la ley y luego de cumplir condena, busquen reinsertarse en el mundo del trabajo. De esta forma, se amplía el subsidio al empleo joven a quienes hayan cumplido condena o se encuentren cumpliéndola con el beneficio de libertad condicional o con alguna pena sustitutiva. Así, se establece que dichas personas podrán acceder al subsidio, por hasta tres años contados desde que ha concluido el período de su condena o desde que ha obtenido la libertad condicional. El subsidio tendrá una duración máxima de tres años contados desde que es concedido.

c. Adulto mayor

La presente iniciativa propone terminar con la discriminación y exclusión de adultos mayores en el acceso a programas de capacitación de SENCE, eliminando el límite de edad que establecían los decretos N°28 del año 2017, N°42 del año 2014 y N°14 del año 2011, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, consagrando esta nueva normativa en el Código del Trabajo. De esta forma, nuestra propuesta releva la importancia de los adultos mayores en nuestra sociedad y les otorga herramientas para capacitarse y así, en la medida que ellos así lo quieran, mantenerse vigentes en el mercado laboral.

d. Niños, niñas y adolescentes

La presente iniciativa reorganiza el capítulo referido a la protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo del Libro I del Código del Trabajo, recogiendo las recomendaciones de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, Convenio 138 de la OIT, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio 182 de la OIT, relativo a peores formas de trabajo infantil. En ese sentido, nuestra propuesta se orienta principalmente a alinear los conceptos utilizados en nuestra normativa a aquellos utilizados por la OIT; fortalecer las acciones relacionadas a la erradicación del trabajo infantil y adolescente, regulando claramente las multas asociadas al trabajo infantil, a la participación de adolescentes en actividades consideras peligrosas y al incumplimiento de los requisitos asociados al trabajo de adolescentes; así como a regular con mayor precisión la jornada laboral del adolescente. Así, si bien se mantiene la jornada máxima de 30 horas semanales, se reduce la jornada diaria en período escolar de 8 a 6 horas, y se mantiene el máximo de 8 horas solo para el período de vacaciones.

e. Respeto y dignidad de las personas: acoso sexual y laboral

En materia de protección del trabajador frente a conductas de acoso laboral o sexual, se propone un procedimiento único, más eficaz y expedito a través del cual el trabajador pueda defenderse frente a estas situaciones, debiendo concluirse la investigación por parte del empleador y la Inspección del Trabajo, incluso cuando el contrato de trabajo de alguno de los involucrados durante el período de investigación haya terminado.

En línea con esta mayor eficiencia, se posibilita que la investigación interna de la empresa pueda llevarse adelante con el apoyo de profesionales externos, certificados por la Dirección del Trabajo.

Adicionalmente, se propone ampliar el espectro de personas titulares de la acción de reclamo, como sujetos activos de la misma, a los alumnos en práctica.

En mérito de lo anteriormente expuesto, someto a vuestra consideración, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) Agrégase el siguiente artículo 8 bis, nuevo:

“**Artículo 8 bis**.- De los servicios prestados a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de

intermediación. No dan origen al contrato de trabajo, los servicios prestados por personas naturales a través de plataformas digitales que intermedien entre estas personas y los usuarios de dichos servicios, sin obligación de exclusividad, y con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán a la prestación de tales servicios. Lo anterior, en la medida en que no concurran los requisitos establecidos en el artículo 7 de este Código.

Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda a las personas naturales que presten servicios de la forma indicada en el inciso anterior se estará a lo que establece el artículo 42 número 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, si corresponde y a las restantes disposiciones que corresponda de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a las empresas que operen mediante plataformas digitales de intermediación constituidas, domiciliadas o residentes en Chile se estará a lo que establece el artículo 74 número 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Las empresas de plataformas digitales que intermedien servicios entre personas naturales y usuarios deberán imponer como condición para participar en la plataforma, que las personas naturales que prestan servicios a través de ella extiendan la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

En cualquier caso, las empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación y las personas naturales que presten servicios a través de éstas, deberán establecer, a lo menos, las siguientes condiciones, las que no constituirán por sí solas presunción de dependencia y subordinación:

a) Las directrices que sean estrictamente necesarias o imprescindibles para la debida ejecución del servicio, sin que éstas impliquen determinar la forma y oportunidad en que éstos serán prestados, ni supervigilar al prestador de servicios.

b) Los términos y condiciones que determinen el precio e incentivos por la prestación de los servicios.

c) La distribución de los gastos y reembolsos que asumirá la empresa que opera mediante plataforma digital, de haberlos.

d) Las modalidades de intercambio de información entre la empresa que opera mediante la plataforma digital y las personas naturales que prestan servicios a través de ellas.

e) La calidad del servicio esperada y las circunstancias que puedan producir el término de la relación

comercial entre la empresa que opera mediante la plataforma digital y las personas naturales que prestan servicios.

f) El detalle de las medidas y equipos de seguridad que deben ser utilizados por los prestadores de servicios para evitar daños personales y/o a terceros.

Estas condiciones deberán publicarse en el sitio web de la empresa y deberán contenerse en los contratos que se suscriban entre las partes.

En ningún caso las empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación podrán exigir exclusividad al prestador de servicios.”.

2) Intercálase en el numeral 5, del inciso primero del artículo 10, entre la frase “reglamento interno” y el punto y coma “;”, lo siguiente:

“. Sin perjuicio de lo anterior, y sin exceder el límite de permanencia señalado en el artículo 22, las partes podrán convenir bloques horarios de ingreso y salida, en virtud de los cuales la hora de ingreso del trabajador determinará su horario de salida, en la medida en que se enmarque dentro del referido bloque pactado entre las partes. El horario de ingreso dentro del bloque lo determinará el trabajador, atendiendo sus necesidades personales y/o familiares”.

3) Reemplázase el título del capítulo II, del Título I, del Libro I del Código del Trabajo, por el siguiente: “De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes”.

4) Sustitúyese el artículo 13 por el siguiente:

“**Artículo 13.-** Para los efectos de este capítulo se entiende por:

a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios;

b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido 15 años y que sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código;

c) Niño o niña: toda persona que no ha cumplido 15 años.

Queda prohibida la contratación de niños y niñas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 16. El empleador que contravenga lo establecido en este inciso, incurrirá en las sanciones que señala el artículo 13 ter.

d) Trabajo Peligroso: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 185 de este Código, y para efectos del presente título, se entiende también como peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte la salud, seguridad, desarrollo físico y/o psicológico de ellos.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo y suscrito además por el Ministro de Salud, determinará las actividades consideradas como Trabajo Peligroso conforme lo señalado precedentemente. Este reglamento deberá ser evaluado cada cuatro años.

e) Trabajo Adolescente Protegido: aquel trabajo realizado por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado Trabajo Peligroso, que por su naturaleza no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda.

5) Agrégase los siguientes artículos 13 bis, 13 ter y 13 quáter, nuevos:

“**Artículo 13 bis.-** La contratación de un adolescente con edad para trabajar, se deberá sujetar a las siguientes reglas especiales:

a) Que los servicios que sean prestados por el adolescente con edad para trabajar, sean de aquellos que puedan ser calificados como Trabajo Adolescente Protegido;

b) Contar con autorización por escrito del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al adolescente con edad para trabajar, o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

En caso que la autorización haya sido otorgada por el Inspector del Trabajo, éste deberá poner los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia competente, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el adolescente con edad para trabajar.

La autorización exigida no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En cualquier caso, se aplicará al adolescente con edad para trabajar lo dispuesto en el artículo 251 del Código

Civil y será considerado plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes;

c) El adolescente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En caso de estar cursando la Educación Básica o Media, el adolescente deberá acreditar al empleador su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional. El referido certificado deberá actualizarse cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo, el cual deberá ser registrado por el empleador a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción o a la recepción de la actualización del certificado, según corresponda. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un adolescente con edad para trabajar debe acceder a su Educación Básica o Media;

d) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad a lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Para efectos de determinar las épocas en que podrá aplicarse una u otra jornada máxima diaria, se deberá adjuntar al contrato de trabajo el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas por la autoridad competente, de conformidad a lo dispuesto en el decreto antes mencionado.

El empleador que incumpliere cualquiera de los requisitos establecidos en las letras precedentes, será sancionado con una multa de:

a) 2 a 5 Unidades Tributarias Mensuales, para las micro empresas;
b) 3 a 10 Unidades Tributarias Mensuales, para las pequeñas empresas;
c) 6 a 40 Unidades Tributarias Mensuales, para las medianas empresas; y
d) 8 a 60 Unidades Tributarias Mensuales, para las grandes empresas”.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la

infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Artículo 13 ter.- El empleador que contrate niños o niñas para la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, salvo lo dispuesto en el artículo 16, será sancionado con una multa de:

a) 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, para las micro empresas;
b) 20 a 100 Unidades Tributarias Mensuales, para las pequeñas empresas;
c) 50 a 200 Unidades Tributarias Mensuales, para las medianas empresas; y
d) 100 a 300 Unidades Tributarias Mensuales, para las grandes empresas.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se desarrolle la relación laboral, debiendo el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición parte, ordenar la cesación inmediata de la misma.

Si la contratación de niños y niñas lo fuera para realizar trabajos calificados como peligrosos de acuerdo al reglamento establecido en el artículo 13, la multa se incrementará hasta en un 50%.

Artículo 13 quáter.- El empleador que contrate el servicio de adolescentes con edad para trabajar bajo dependencia y subordinación para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, de acuerdo al reglamento a que hace referencia el artículo 13, será sancionado con una multa de:

a) 5 a 20 Unidades Tributarias Mensuales, para las micro empresas;
b) 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, para las pequeñas empresas;
c) 15 a 80 Unidades Tributarias Mensuales, para las medianas empresas; y
d) 20 a 100 Unidades Tributarias Mensuales, para las grandes empresas.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato

mientras se desarrolle la relación laboral, debiendo el Inspector del Trabajo, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación inmediata de la relación laboral.”.

6) Modifícase el artículo 14 en los siguientes términos:

a) Elimínase el inciso primero;

b) Sustitúyese en su inciso final, la frase “tres a ocho”, por la siguiente: “diez a veinte”.

7) Modifícase el artículo 15 en los siguientes términos:

a) Reemplázase en su inciso primero, la expresión “menores de dieciocho años”, por la expresión: “niños, niñas y adolescentes con edad para trabajar”.

b) Reemplázase en su inciso segundo, la expresión “menores de edad para trabajar”, por la expresión: “niños, niñas y adolescentes con edad para trabajar, para prestar servicios”.

8) Modifícase el artículo 15 bis de la siguiente manera:

a) Reemplázase la expresión “menores de dieciocho años y mayores de quince”, por la palabra: “adolescentes con edad para trabajar”;
b) Sustitúyese la expresión “, inciso segundo”, por la palabra: “bis”;
c) Sustitúyese en su parte final, la palabra “menor”, por “adolescente con edad para trabajar”; y
d) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“La contravención a lo señalado en este artículo o en el artículo anterior, será sancionada con alguna de las multas establecidas en el artículo 13 bis.”.

9) Modifícase el artículo 16, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese la frase “lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia”, por la frase “los requisitos del artículo 13 bis y con la autorización del Tribunal de Familia competente”; y

b) Reemplázase la expresión “menores de quince años”, por “niños y niñas”.

c) Reemplázase la expresión “para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares”, por la frase “de trabajo para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, debiendo el

empleador adoptar las medidas de protección eficaz para proteger su vida y salud.”.

d) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo: “En caso alguno se permitirá a niños y niñas realizar las labores calificadas como peligrosas de acuerdo al reglamento a que refiere el artículo 13. Asimismo, y en caso de incumplimiento a los requisitos señalados en el artículo 13 bis, se aplicarán las sanciones señaladas en dicha disposición. Si la contratación lo fuere para realizar labores calificadas como peligrosas, se aplicarán las sanciones establecidas en el artículo 13 ter.”.

10) Modifícase el artículo 17 de la siguiente manera:

a) Elimínase su inciso primero.

b) Reemplázase en su inciso segundo, el cual ha pasado a ser inciso único la frase “infantil” por “de niños, niñas y adolescentes”.

11) Sustitúyese en el artículo 18, la frase “menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales”, por la frase:

“adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales”.

12) Reemplázase el inciso primero del artículo 22 por el siguiente:

“**Artículo 22.- Duración de la jornada de trabajo**. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales o de ciento ochenta horas mensuales, según lo acuerden las partes. En caso de haberse acordado una jornada mensual, el cómputo de las ciento ochenta horas se efectuará con respecto a cada mes calendario. En cualquier caso, el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más de 12 horas continuas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Para los efectos del artículo 34, en los casos que la jornada diaria sea superior a diez horas de duración, el trabajador tendrá derecho a una interrupción para colación no inferior a una hora, imputable a la jornada diaria.”.

13) Agrégase el siguiente artículo 22 bis, nuevo:

“**Artículo 22 bis.-** Las partes podrán pactar que, durante los períodos de vacaciones familiares, distintas del feriado legal del trabajador, éste adapte o reduzca su jornada laboral, de acuerdo a alguna de las siguientes modalidades:

a) Que la prestación de servicios se realice mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, según

corresponda. Se entenderá por modalidad de trabajo a distancia aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos de la empresa. Se entenderá por teletrabajo cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o bien cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios; o bien,

b) Que el trabajador pueda reducir su jornada laboral diaria. En este caso, las partes deberán establecer las condiciones económicas asociadas a dicha rebaja horaria, las que, en ningún caso, podrán implicar una remuneración inferior a la que proporcionalmente corresponda según el número de horas trabajadas.”.

14) Reemplázase el artículo 28, por el siguiente:

“Artículo 28.- Distribución de la jornada ordinaria de trabajo. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días. Cuando las partes hubieren acordado una jornada mensual, no se podrá prestar servicios por más de seis días continuos de trabajo”.

15) Agrégase el siguiente artículo 29 bis, nuevo:

“**Artículo 29 bis. – De los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso**. Cuando no se puedan aplicar las normas sobre jornadas ordinarias de trabajo y descansos, las partes podrán acordar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y duración de los descansos, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios.

Cuando el sistema excepcional de jornada de trabajo y descanso haya de ser aplicado a trabajadores sindicalizados, el acuerdo respecto del mismo se deberá suscribir con la organización sindical a la que se encuentren afiliados.

Para el caso que el sistema excepcional haya de ser aplicado a trabajadores no sindicalizados, el acuerdo será individual y exigirá, como requisito de procedencia, el consentimiento de, al menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados a quienes se les haga aplicable la referida jornada, caso en el cual, se podrá hacer extensivo dicho sistema a los demás trabajadores no sindicalizados.

El acuerdo deberá constar por escrito e indicar expresamente el sistema excepcional de distribución de jornada y descanso aplicable, el lugar en donde se prestarán los servicios y la vigencia del mismo. Adicionalmente, deberá ser registrado ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a su suscripción y

tendrán una vigencia de hasta 3 años, pudiendo ser renovados por acuerdo de las partes.

Tratándose de empresas que se encuentren en proceso de inicio de sus actividades y/o no cuenten aún con trabajadores bajo su dependencia, para aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso deberán solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva la autorización correspondiente. La Inspección del Trabajo deberá otorgar dicha autorización en tanto se ajuste a las normas que señale el reglamento a que se hace referencia en el inciso siguiente. La vigencia de la resolución no podrá exceder del plazo de 3 años y su renovación se sujetará a las reglas generales contenidas en este artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, el que, en cualquier caso, deberá ajustarse a las siguientes condiciones mínimas:

a. La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal por cada ciclo de trabajo y del máximo diario previsto en el artículo 22. Asimismo, la jornada ordinaria se dividirá en dos partes conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 34 de este Código.

b. Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de 6 días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos de descanso al mes.

c. En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 14 días para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

d. Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo

caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

En casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso que superen los límites señalados en las letras b y c anteriores.”.

16) Modifícase el artículo 31 de la siguiente manera:

a) Reemplázase el inciso primero por el siguiente:

“**Artículo 31.**- **De las horas extraordinarias.** En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta por un máximo de 12 horas semanales, cuando la jornada ordinaria se hubiere acordado distribuir en forma semanal, y hasta un máximo de 48 horas extraordinarias en el mes, cuando la jornada ordinaria se hubiere acordado distribuir en forma mensual. En cualquier caso, la jornada diaria no podrá exceder del límite establecido en el inciso primero del artículo 22, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.”.

b) Agrégase un inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“Las horas extraordinarias pactadas de conformidad al inciso anterior se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente, sin perjuicio de la posibilidad de que las partes acuerden, por escrito, al término de cada mes en que se generaron dichas horas extraordinarias, que la compensación sea por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser ejercidos por el trabajador dentro de los seis meses siguientes a aquel en que se originaron las horas extraordinarias, de lo contrario, el empleador deberá pagarlos según las reglas generales. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago.”.

17) Agrégase en el inciso cuarto del artículo 32, a continuación de su punto aparte (.), que pasa a ser seguido, la siguiente frase:

“En tal caso, las horas de compensación de un permiso podrán ser trabajadas dentro de los sesenta días anteriores o posteriores al permiso otorgado, a elección del trabajador.”.

18) Agrégase al artículo 34 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“Sin perjuicio de lo anterior, y en la medida en que el tiempo señalado en el inciso anterior fuere superior al mínimo legal, las partes podrán acordar rebajar la interrupción de la jornada diaria para colación, en el tiempo que exceda del mínimo y hasta en una hora al día, de manera de poder utilizar dicho tiempo para adelantar la salida del trabajo. Esta opción no podrá ejercerse en los casos donde el trabajador preste sus servicios bajo la modalidad de turnos y/o sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.”.

19) Modifícase el artículo 38 de la siguiente manera:

a) Reemplázase su inciso cuarto, por el siguiente:

“No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán otorgarse en día domingo. Sin embargo, las partes podrán acordar distribuir la jornada de trabajo de manera tal que garantice, a lo menos, doce domingos de descanso en el lapso de seis meses. En este último caso, la distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme a este acuerdo, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de dichos días le hubiera correspondido en el respectivo finiquito, con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y en ningún caso podrá ser imputado al pago del feriado proporcional. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales, se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y/o festivos y aquellos trabajadores que se rijan por las normas previstas en el Capítulo IX, del Título II del Libro I.”.

b) Elimínanse los incisos séptimo y octavo.

20) Agrégase en el inciso segundo del artículo 38 bis, entre la expresión “semanales” y “o”, lo siguiente:

“, aquellos trabajadores que se rijan por las normas previstas en el Capítulo IX, del Título II del Libro I.”.

21) Agrégase en el artículo 39 a continuación de la expresión “centros urbanos”, la siguiente oración: “sea que el trabajador pernocte o no en el lugar de trabajo,”.

22) Reemplázase en el artículo 40 bis, la frase “, a que se refiere el artículo 22.”, por la siguiente:

“a la que se refiere el artículo 22, en cualquiera de sus modalidades.”.

23) Modifícase el artículo 45 de la siguiente manera:

a) Modifícase su inciso primero de la siguiente manera:

i. Agrégase a continuación de la palabra “variables”, la expresión “devengadas diariamente”.

ii. Agrégase a continuación de la palabra “tratos”, la frase “de carácter diario”.

b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“Lo señalado en el inciso primero de este artículo no se aplicará a los trabajadores que se rijan por las normas previstas en el Capítulo IX, del Título II del Libro I.”.

24) Agrégase el siguiente artículo 66 quáter, nuevo:

“Artículo 66 quáter.- Permiso especial para nivelación de estudios básicos y medios. Los trabajadores mayores de edad que no hayan completado su enseñanza básica o media y cuenten con una antigüedad de más de un año en la empresa, tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por un máximo de dos horas semanales con el objeto de asistir a cursos de nivelación de estudios. Estas horas serán acumulables dentro del mes calendario de común acuerdo entre las partes.

Para hacer uso del permiso indicado en el inciso anterior, el trabajador deberá acreditar, anualmente, al empleador, que se encuentra matriculado o cursando estudios en algún programa de nivelación, a través de un certificado emitido por la entidad ejecutora del programa de nivelación correspondiente, debidamente acreditada por el Ministerio de Educación, así como también, deberá informar al empleador la forma en que hará uso de las horas de permiso.

Sin perjuicio de lo que las partes acuerden, el tiempo no trabajado podrá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual, a través de horas compensatorias conforme a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 32 o de cualquier forma que convengan las partes. En caso que no fuera aplicable lo anterior, el empleador pagará las remuneraciones conforme a los tiempos efectivamente trabajados.”.

25) Agrégase el siguiente Capítulo IX, en el Título II del Libro I, nuevo:

“Capítulo IX
Del contrato de formalización

Artículo 152 quinquies.- Del contrato de trabajo de formalización. Las partes podrán acordar un contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador se obligue a prestar servicios, según su propia disponibilidad, y sin obligación de exclusividad, en eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador, y éste, a convocarlo y remunerarlo de acuerdo a las condiciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 152 quinquies A.- De las menciones mínimas del contrato de trabajo. Además de las estipulaciones señaladas en el artículo 10, el contrato de trabajo deberá consignar la circunstancia de regirse por las normas de este capítulo.

Artículo 152 quinquies B.- Del aviso y solicitud para prestar servicios. El empleador deberá avisar por escrito al trabajador, sea electrónicamente o por otro medio, el o los días y horas en los que se le solicite prestar servicios con, a lo menos, 24 horas de anticipación. Lo anterior, salvo que las partes acuerden por escrito otro plazo y modalidad de aviso.

En cualquier caso, el trabajador podrá aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador no responde ni aceptando ni rechazando el requerimiento del empleador, éste podrá cancelar dicho requerimiento en cualquier momento, hasta antes del inicio del evento para el que el trabajador fue requerido. En caso que el empleador no cancele el requerimiento, se entenderá que éste sigue vigente.

Artículo 152 quinquies C.- De los límites máximos de jornada y su remuneración. La prestación de servicios estará sujeta a los límites generales de jornada diaria que señalan los artículos 22 y siguientes de este Código. Con todo, las partes podrán pactar prestar servicios bajo esta modalidad, hasta un máximo de once días al mes.

La base de cálculo para el pago de la jornada ordinaria de trabajo, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas efectivamente trabajadas, aumentado este último en un 20%. Lo anterior, sin perjuicio que las partes puedan pactar el trabajo en horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el artículo 31.

Artículo 152 quinquies D.- Del feriado legal y las indemnizaciones.

Durante el feriado legal, la remuneración íntegra será el promedio de lo percibido en los últimos tres meses efectivamente trabajados.

Por su parte, para efectos del pago de las indemnizaciones a que hubiere lugar, de conformidad al artículo 163, la última remuneración mensual corresponderá al promedio de lo percibido por el trabajador en los últimos tres meses en los cuales efectivamente prestó servicios.

Artículo 152 quinquies E.- **De la aplicación supletoria de las reglas generales establecidas en el Código**. En todas aquellas materias que no se encuentren reguladas en el presente capítulo, el trabajador gozará de todos los derechos individuales y colectivos que consagra este Código, en tanto éstos no sean incompatibles.

Artículo 152 quinquies F.- **De la prohibición de sujetar al trabajador a obligaciones de exclusividad**. El trabajador afecto a este contrato no podrá estar sujeto a obligaciones de exclusividad en la prestación de servicios con su empleador.”.

26) Modifícase el inciso primero del artículo 154 de la siguiente manera:

a) Modifícase el numeral 12, de la siguiente forma:

i. Agrégase al párrafo primero, a continuación de la palabra “sexual”, la siguiente frase “y laboral”.

ii. Agrégase en el segundo párrafo, a continuación de la palabra “sexual”, la siguiente frase “y laboral”.

b) Agrégase un numeral 14, nuevo:

“14.- Las políticas de buenas prácticas laborales de la empresa, las cuales podrán abordar materias tales como tratamiento de la información reservada de la empresa, políticas de género, de inclusión laboral, capacitación, entre otras. Estas políticas deberán ser informadas a la Dirección del Trabajo y estar publicadas en la página web de la empresa.”.

27) Modifícase el inciso cuarto del artículo 157 bis, de la siguiente forma:

a) Reemplázase la frase “la letra b)” por la frase “las letras b) y c)”.

b) Agrégase, a continuación de su punto final que pasará a ser punto seguido, lo siguiente:

“Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir

con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo.”.

28) Modifícase el artículo 157 ter, de la siguiente manera:

a) Modifícase el inciso primero de la siguiente manera:

i. Sustitúyese la letra a), por la siguiente:

“a) Celebrar contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

En este caso, para el cumplimiento de la cuota establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas a través de esta medida, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal o usuaria, según sea el caso, y que éstos se presten en conformidad a las reglas contenidas en los artículos 183 A y siguientes, o bien, según las causales y plazos señalados en los artículos 183 Ñ y siguientes. De esta forma, para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene cada empresa principal o usuaria se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarias de la pensión de invalidez que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa y el número de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas por éstas en forma directa.”.

ii. Agrégase la siguiente letra c), nueva:

“c) Efectuar donaciones para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones realizadas por establecimientos o instituciones educativas, del Estado o reconocidas por éste, que se dirijan en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.”.

b) Agrégase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando el actual inciso quinto a ser inciso sexto:

“Las donaciones establecidas en la letra c) de este artículo deberán sujetarse a las siguientes reglas:

1. Para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, estas donaciones tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal. Asimismo, les serán aplicables las reglas de los números 3, 4 y 5, establecidas para las donaciones de la letra b) de este artículo.

2. Estas donaciones quedarán liberadas del trámite de la insinuación y se eximirán asimismo del Impuesto a las Herencias y Donaciones establecido en la ley Nº 16.271.

3. Los donatarios deberán informar al Servicio de Impuestos Internos, el monto de las donaciones, el domicilio, rol único tributario y la identidad del donante y del donatario en la forma y plazos que dicho Servicio determine.

4. Los donatarios deberán dar cuenta de haber recibido la donación mediante un certificado que se extenderá al donante, conforme a las especificaciones y formalidades que señale para estos efectos, el Servicio de Impuestos Internos.

5. Los donatarios deberán elaborar anualmente un informe del estado de los ingresos provenientes de las donaciones y del uso detallado de dichos recursos, de acuerdo a los contenidos que establezca el Servicio de Impuestos Internos mediante resolución, el cual deberá ser remitido a dicho Servicio dentro de los tres primeros meses de cada año. El incumplimiento de lo dispuesto en este inciso será sancionado en la forma prescrita en el número 2 del artículo 97 del Código Tributario, siendo solidariamente responsables del pago de la multa respectiva los administradores o representantes legales del donatario.

6. Los establecimientos o instituciones educativas que reciban la donación señalada, tendrán un plazo de 2 años, contados desde el término del año calendario, para la ejecución efectiva de las becas de estudios y/o las capacitaciones. En el caso que la ejecución no se realice dentro del plazo indicado, el establecimiento o institución educativa deberá, a su vez y en plazo máximo de 30 días hábiles, donar el dinero recibido a alguno de los proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, de conformidad a lo establecido en la letra b) del presente artículo. En estos casos, la donación se regirá por lo señalado para dicha letra, salvo respecto del gasto respectivo el que quedará sujeto al tratamiento tributario establecido en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Las donaciones referidas no podrán efectuarse a asociaciones, corporaciones o fundaciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas. Si el beneficiario no efectuare la donación en el plazo señalado, será sancionado con una multa a beneficio fiscal, equivalente al monto de la donación recibida, reajustada conforme al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a la recepción de la donación y el

mes anterior al pago de la multa, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, la cual será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior.”.

c) Reemplázase el inciso final, por los siguientes incisos, nuevos:

“Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a, b) y c) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. Adicionalmente, en el caso de ejecutar la medida establecida en la letra c) de este artículo, la empresa deberá remitir copia a la Superintendencia de Educación Superior, quien tendrá las facultades necesarias para su adecuada fiscalización conforme la ley N° 21.091.

La comunicación electrónica señalada en el inciso anterior, deberá indicar la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.”.

29) Reemplázase el epígrafe del Título V del Libro I, por el siguiente:

“De la Suspensión y Terminación del Contrato de Trabajo y de la Estabilidad en el Empleo”.

30) Agrégase, en el Título V del Libro I, el siguiente artículo 158 bis, nuevo:

“**Artículo 158 bis.- Suspensión del Contrato de Trabajo**. Se entiende por suspensión del contrato de trabajo, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración por parte del empleador.

Las partes podrán pactar la suspensión del contrato de trabajo en cualquier momento de la relación laboral, debiendo constar dicho acuerdo por escrito y establecer las condiciones en las que se producirá tal suspensión, la que no afectará la antigüedad del trabajador ni los derechos que emanen de ésta.

Durante el período de suspensión, el trabajador tendrá derecho a prestar servicios a otros empleadores. Con todo, transcurrido el plazo de suspensión acordado, el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad a la misma.”.

31) Reemplázase en el inciso final del artículo 171 la palabra “afectado” por la frase “empleador y/o trabajador denunciado”.

32) Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 179:

“Las instituciones señaladas en el inciso anterior, no podrán discriminar arbitrariamente en el acceso a las acciones de capacitación que desarrollen de conformidad al presente artículo, especialmente por la edad de los trabajadores.”.

33) Reemplázase el epígrafe del Título IV del Libro II por el siguiente:

“DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL”.

34) Reemplázase los artículos 211-A a 211-E por los siguientes:

“**Artículo 211-A**.- En caso de acoso sexual y/o laboral, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo. Igual derecho tendrán los alumnos en práctica que se desempeñen en tal calidad en la empresa.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Dichas medidas podrán igualmente aplicarse respecto de trabajadores que gocen de fuero sindical.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. Adicionalmente, se faculta a que la referida investigación pueda ser realizada por terceros debidamente inscritos y certificados ante la Dirección del Trabajo, a decisión y costo del empleador. Estos terceros deberán guardar reserva de los hechos que conozcan y evacuar un informe que deberán entregar al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará los requisitos y condiciones que deberán poseer estos terceros.

En cualquier caso, e independiente de quien realice la investigación, ésta deberá concluirse dentro del plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Recibidas dichas conclusiones, la Inspección del Trabajo deberá formular sus observaciones en un plazo de 30 días hábiles. La falta de pronunciamiento dentro del plazo antes señalado, autorizará al empleador a adoptar las medidas sugeridas en su informe de investigación sin más trámite, entendiéndose las conclusiones y medidas adoptadas, como no observadas ni cuestionadas.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna por la empresa, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

La terminación del contrato de trabajo de alguno de los involucrados durante el periodo de investigación, no afectará el curso del procedimiento. En este caso, tanto el empleador como la Inspección del Trabajo deberán continuar con su sustanciación hasta emitir y poner a disposición de los interesados las conclusiones de la investigación.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Con todo, si del informe de investigación resultaren hechos que pudieran ser constitutivos de delito, el empleador o la Dirección del Trabajo tendrán la obligación de denunciar el hecho y poner los antecedentes a disposición del Ministerio Público.

Cuando el empleador en conocimiento de una denuncia de acoso sexual o laboral, hubiere dado íntegro cumplimiento al procedimiento establecido en este título, o bien, cuando el empleador no hubiere tenido conocimiento de la situación de acoso por no haberse efectuado formalmente la denuncia en los términos del artículo 211-A de este Código, el juez deberá considerar especialmente estas circunstancias para efectos de determinar o no la procedencia del despido indirecto y, en su caso, de las indemnizaciones establecidas en los incisos primero y segundo del artículo 171. Igual consideración deberá tener el juez para resolver las acciones que, por los mismos hechos, se ejerzan de acuerdo al procedimiento establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V.

Con todo, las acciones derivadas del artículo 485 por parte de los trabajadores involucrados en el procedimiento que trata este título, no podrán entablarse sino hasta el vencimiento del plazo señalado en el artículo 211–C según corresponda. En estos casos, el plazo para interponer la denuncia a la que se refiere el artículo 486, se computará a partir del día siguiente de vencido dicho plazo.”.

Artículo 211-F.- En caso que el empleador no esté obligado a confeccionar el Reglamento al que refiere el artículo 153, el procedimiento de investigación y sanción de conductas de acoso laboral y sexual establecido en el presente Título, deberá igualmente constar por escrito y ser puesto en conocimiento de los trabajadores.”.

35) Modifícase el artículo 374, de la siguiente forma:

a) Reemplázase su inciso primero por el siguiente:

“Artículo 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas en que exista un porcentaje de afiliación sindical igual o superior al último promedio de sindicalización nacional según tamaño de empresa informado públicamente, por la Dirección del Trabajo, de manera anual, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este título. Con todo, las empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, podrán siempre acordar dichos pactos. Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado.”.

b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“Estos pactos deberán ser aprobados en asamblea por la mayoría absoluta de los afiliados asistentes a la misma, la cual se deberá realizar ante ministro de fe.”.

c) Agrégase los siguientes incisos tercero y cuarto, pasando el actual tercero a ser quinto.

“Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Tratándose de empresas en que no existen sindicatos, para aplicar estos pactos se requerirá, el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores a quiénes haya de aplicárseles. Con todo, para aplicar dicho pacto a cada uno de ellos, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.”.

d) Elimínanse sus actuales incisos cuarto y quinto.

36) Agrégase el siguiente artículo 376 bis, nuevo:

"**Artículo 376 bis**.- **Pactos sobre jornadas semestrales y anuales de trabajo**. Las partes podrán acordar jornadas de trabajo distribuidas de forma semestral o anual, las cuales no podrán exceder de las 1.103 horas semestrales y de las 2.205 horas anuales, respectivamente. Este acuerdo podrá considerar el trabajo en jornada extraordinaria hasta por 294 horas semestrales y 588 horas anuales.

En cualquier caso, el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más del tiempo previsto en el artículo 22.

Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo no podrá exceder de 7 y en caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes.

Si la distribución de la jornada ordinaria de trabajo conforme lo dispuesto en este artículo, implicare que el trabajador, al momento de la terminación del contrato, hubiere prestado servicios por un promedio superior a 45 horas semanales desde el inicio de la jornada anual o semestral, el empleador deberá pagar en el respectivo finiquito, las horas trabajadas en exceso de dicho promedio.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará los parámetros de distribución de estas jornadas, sus límites y días de descanso.".

37) Agrégase el siguiente artículo 376 ter, nuevo:

"**Artículo 376 ter.- Del tiempo de preparación para trabajar**. Los tiempos destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado dentro del lugar de trabajo, entrega de turnos, aclimatación u otros que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de salud o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador, no serán imputables a la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo. Estos tiempos tendrán una duración máxima de 1 hora diaria en conjunto y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes, la que no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 del presente Código, siempre que exceda el tiempo de permanencia máxima establecido en el artículo 22.".

Artículo 2°.- Modifícase la ley N° 19.518 que, fija un nuevo estatuto de capacitación y empleo, en el siguiente sentido:

1) Modifícase el literal d) del artículo 2° de la siguiente forma:

a) Agrégase a continuación de la palabra “capacitación” la expresión “e intermediación laboral,”.

b) Agrégase a continuación de la expresión “calificación laboral” la frase “y la empleabilidad”.

2) Modifícase el artículo 3° de la siguiente manera:

a) Reemplázase el literal b) del artículo 3° por el siguiente:

“b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información, orientación ocupacional e intermediación laboral, así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.”.

b) Agrégase un nuevo literal c) del siguiente tenor:

“c) Fomentar la inserción y mantención en el mercado del trabajo de los beneficiarios del sistema, por medio de acciones de seguimiento y acompañamiento laboral.”.

3) Agrégase al inciso primero del artículo 16, a continuación del punto aparte, que pasa a ser coma “,”, lo siguiente.

“debiendo, en ambos, contar con a lo menos, una representante de género femenino.”.

4) Agrégase un nuevo literal h) al artículo 46 del siguiente tenor:

“h) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas pertenecientes a grupos de la población que presentan bajos niveles de empleabilidad.”.

Artículo 3°.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, agregándose en la letra d) del artículo 12, luego del punto y coma, que pasa a ser un punto seguido, lo siguiente:

“Sólo para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de

educación especial en programas de integración y que posean una certificación que reconozca formalmente sus oficios y/o competencias laborales, otorgada por el organismo competente;".

Artículo 4°.- Agrégase en la ley N° 20.338, que crea el subsidio al empleo, un artículo 8 bis, nuevo:

"**Artículo 8 bis.-** Los trabajadores independientes y aquellos dependientes que hayan cumplido condena por crimen o simple delito, se encuentren cumpliéndola con el beneficio de libertad condicional o con alguna pena sustitutiva de las señaladas en el artículo 1° de la ley N°18.216, y sus respectivos empleadores, tendrán derecho a un plazo adicional para acceder al subsidio de la presente ley, de hasta tres años contados desde que han cumplido el período de su tiempo de condena, desde que han obtenido la libertad condicional o desde que se encuentren cumpliendo alguna pena sustitutiva, no obstante no cumplan el requisito de edad establecido en la letra a) del inciso segundo del artículo 1° de la presente ley. En este caso, el subsidio tendrá una duración máxima de tres años contados desde que es concedido.

El beneficio del artículo 7º y 8° de esta ley será compatible con el establecido en este artículo. En este caso, el plazo adicional para acceder al subsidio corresponderá a la suma de ambos.

No podrán acceder al beneficio las personas que hayan sido condenadas a presidio perpetuo, sea simple o calificado.

Tampoco podrán acceder al beneficio, las personas condenadas por alguno de los siguientes delitos:

a. Los contemplados en la ley N°20.357 que Tipifica crímenes de lesa humanidad y genocidio y crímenes y delitos de guerra,

b. Los sancionados en el artículo 142, inciso final, en relación con la violación; los artículos 150 B y 150 E, ambos en relación con los artículos 361, 362 y 365 bis; los artículos 361, 362, 363, 365 bis, 366, 366 bis, 366 quáter, 366 quinquies, 367, 367 ter; el artículo 433, N° 1, en relación con la violación, todos del Código Penal, cuando al momento de la perpetración del hecho la víctima fuere menor de edad y aquellos tipificados en el Párrafo 5 bis del Título VIII del Libro II, del mismo Código,

c. Los establecidos en la ley N° 18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad,

d. Los tipificados en la ley N° 20.000 que sustituye la ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, con excepción de los contemplados en los artículos 4, 6, 7, 12, 13, 14 y 15 de dicha ley, y

e. Los tipificados en la ley N° 19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.

La persona que, habiendo obtenido el subsidio regulado en el inciso primero de este artículo o se encontrase haciendo uso de él, cometiese nuevamente un crimen o simple delito, perderá dicho beneficio y/o no podrá acceder a él según corresponda.

Artículo 5°.- Agrégase en el numeral segundo del artículo 74 de la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974, a continuación de su punto aparte, el cual pasa a ser seguido, la siguiente frase:

“A la misma obligación de retención quedarán sometidas las plataformas digitales de intermediación constituidas, domiciliadas o residentes en Chile que administren los pagos de los servicios contratados directa o indirectamente a través de ella.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- Las empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 8 bis del Código del Trabajo introducido por el numeral 1), del artículo 1°, de la presente ley, deberán ajustar los términos contractuales que los unen con los prestadores de servicios dentro del plazo de noventa días contados desde su publicación en el Diario Oficial, a fin de que el prestador extienda la documentación tributaria que corresponda.

Artículo tercero.- Las modificaciones que establece la presente ley al Capítulo II, del Título I, del Código del Trabajo, introducidas por los numerales 3), 4), 5), 6), 7), 8), 9), 10) y 11) del artículo 1°, entrarán en vigencia el primer día del mes subsiguiente al de la publicación del reglamento consignado en el párrafo segundo del literal d) del numeral 4) de dicho artículo, el cual deberá dictarse en el plazo de 120 días contado desde la publicación de la presente ley.

Artículo cuarto.- La norma contenida en el numeral 15), del artículo 1°, de la presente ley entrará en vigencia en el plazo de 90 días de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo quinto.- Los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, autorizados por la Dirección del Trabajo antes de la fecha señalada en el artículo anterior, serán aplicables por todo el período autorizado, salvo acuerdo de las partes celebrado en conformidad a lo dispuesto en el nuevo artículo 29 bis del Código del Trabajo, introducido por el numeral 15), del artículo 1°, de la presente ley, en tanto se encuentre éste vigente.

Artículo sexto.- El reglamento a que se refiere el artículo 29 bis del Código del Trabajo, introducido por el numeral 15), del artículo 1°, de la presente ley, deberá ser dictado dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo séptimo.- Los acuerdos sobre jornada extraordinaria celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, regirán hasta la fecha que hubieren acordado las partes; si éstas acordaren renovar dicho pacto, éste deberá ajustarse a las normas contenidas en el artículo 31 del Código del

Trabajo, introducido por el numeral 16), del artículo 1°, de la presente ley.

Artículo octavo.- Si a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley existieren en la empresa acuerdos individuales o colectivos sobre recargos por jornada extraordinaria superiores a lo señalado en el literal b) del artículo 31 del Código del Trabajo, introducido por el numeral 16), del artículo 1°, de la presente ley, éstos subsistirán por el plazo en que hubiesen sido pactados.

Artículo noveno.- Los procesos o investigaciones sobre acoso laboral o sexual iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Artículo décimo.- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, se mantendrán aplicables hasta la fecha acordada por las partes, debiendo para su renovación, sujetarse a las normas contenidas en el numeral 35), del artículo 1°, de la presente ley.

Artículo décimo primero.- La Dirección del Trabajo deberá publicar dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el promedio de sindicalización nacional según tamaño de empresa, para los efectos de lo dispuesto en el numeral 35), del artículo 1°, de la presente ley. Posteriormente, la Dirección del Trabajo deberá publicar dicho promedio, en el mes de enero de cada año.

Artículo décimo segundo.- Dentro del plazo de 90 días contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se modificará el decreto supremo número 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, incorporando la obligación establecida en el numeral 3), del artículo 2° de la presente ley, de que al menos uno de los representantes de dicho comité sea de género femenino, por cada una de las partes.

Artículo décimo tercero.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
Ministro de Hacienda

HERNÁN LARRAÍN FERNÁNDEZ
Ministro de Justicia y
Derechos Humanos

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
Ministro del Trabajo y
Previsión Social