Boletín N° 14.815-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señores Galilea, Castro y Pugh, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de permitir pactos sobre distribución de jornada de trabajo entre empleador y trabajador.

FUNDAMENTOS

La legislación laboral debe asegurar el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores, en conformidad con la Constitución Política de la República y con los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes en conformidad al artículo 5º inciso segundo de dicha Carta Fundamental. En tal sentido, la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 19 numeral 16 de la referida Carta, comporta la facultad del trabajador para determinar, de común acuerdo con el empleador, las condiciones en que deba ejecutarse su tarea y para optar por las modalidades que al respecto establezca el ordenamiento laboral.[1]

Con el objeto de ampliar estas facultades para el trabajador, de forma tal que este pueda ejercerlas en colaboración con el empleador y de la forma que mejor convenga a sus particulares circunstancias e intereses, es que se hace preciso incorporar a nuestro Código del Trabajo nuevas herramientas conducentes a ese objetivo.

De esta manera, el presente proyecto de ley tiene por objeto modificar el Código del Trabajo para hacer posible la distribución de la jornada laboral semanal en cuatro días a la semana, la cual actualmente no puede distribuirse en menos de cinco ni más de seis días. Asimismo, en atención a las distintas realidades en que el mundo laboral, por esencia dinámico, se desenvuelve, el proyecto contempla la posibilidad de acordar sistemas excepcionales de distribución de los tiempos de descanso y de trabajo, cuando por la naturaleza de los servicios prestados no sea posible aplicar las normas sobre jornada ordinaria. Respecto de los trabajadores sindicalizados, el establecimiento de estos sistemas deberá acordarse con el sindicato correspondiente al que se encuentren afiliados.

En cualquier caso, los pactos que en virtud de estas normas suscriban empleador y trabajador deberán observar ciertas condiciones mínimas sobre límites superiores de jornada laboral.

---

[1] Sentencia del Tribunal Constitucional, rol nº 1413, considerando 21º.

En virtud de los fundamentos expuestos, someto a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY

"Artículo único. Modifíquese el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el siguiente sentido:

1. Sustitúyase el artículo 28 por el siguiente:

"Artículo 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días. En caso de que las partes acuerden distribuir dicho máximo en cuatro días, el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más de doce horas continuas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella. Acordada esta modalidad de distribución de jornada, no podrá pactarse la realización de horas extraordinarias en días distintos a los pactado para la jornada ordinaria.

Por su parte, en caso de que las partes acuerden distribuir dicho máximo en cinco o seis días, la jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38."

2. Incorpórese un artículo 29 bis, nuevo, del siguiente tenor:

"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 deberá ser suscrito 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 les sea 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 acuerdo. Adicionalmente, deberá ser registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, y tendrá una vigencia de hasta tres años, pudiendo ser renovado 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.

Los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, en cualquier caso, deberán 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. 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.

b) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 10 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de seis 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 última no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. Las normas contenidas en los numerales 1º y 2º del artículo 1º de la presente ley entrarán en vigencia el primer día del duodécimo mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo. 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 2º del artículo único permanente de la presente ley, en tanto se encuentre este vigente.