

# 40 horas:

La ilusión de acuerdos igualitarios entre la  
clase trabajadora y la patronal



**Francisca Barriga - Gonzalo Durán - Andrea Sato**



Documento de Trabajo Fundación SOL

---

**40 horas:**

La ilusión de los acuerdos igualitarios entre la clase trabajadora y la patronal

---

**Francisca Barriga Y.**

Investigadora en Fundación SOL,  
[francisca.barriga@fundacionsol.cl](mailto:francisca.barriga@fundacionsol.cl)

**Gonzalo Durán S.**

Investigador en Fundación SOL,  
Profesor Asistente Departamento de Trabajo Social Universidad de Chile  
[gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

**Andrea Sato J.**

Investigadora en Fundación SOL  
[andrea.sato@fundacionsol.cl](mailto:andrea.sato@fundacionsol.cl)

**Agosto de 2023**

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-No Comercial-Compartir Igual  
4.0 Internacional



FUNDACIÓN SOL / Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile / Teléfono: (+562)6328141  
[www.fundacionsol.cl](http://www.fundacionsol.cl)

Esta investigación se realizó gracias al apoyo y financiamiento de la Fundación Rosa Luxemburgo.  
El análisis y conclusiones del informe es de absoluta responsabilidad de Fundación SOL.



**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG**

# Índice

Resumen Ejecutivo . . . . .	3
1 Introducción . . . . .	9
2 Antecedentes y debate . . . . .	10
3 Proyecto original y respuesta del gobierno de Piñera . . . . .	13
3.1 Proyecto original . . . . .	13
3.2 Proyecto alternativo durante el gobierno de Piñera . . . . .	14
3.3 Tramitación en el Senado de la República . . . . .	16
4 Presentación de la Ley N° 21.561 . . . . .	18
4.1 Artículo primero de la ley: Modificaciones al Código del Trabajo . . . . .	19
4.1.1 Principales cambios introducidos por la Ley N° 21.561: Aspectos generales . . . . .	19
4.1.2 Cambios introducidos por la Ley N° 21.561 respecto a áreas específicas del mundo laboral . . . . .	24
4.2 Artículo segundo de la ley: Programas de Cumplimiento Asistido y Fiscalización Laboral	28
4.3 Artículo tercero de la ley: Medidas de capacitación a empresas calificadas de menor tamaño . . . . .	29
4.4 Aplicación de la Ley N° 21.561: Disposiciones Transitorias . . . . .	29
5 Análisis crítico . . . . .	34
5.1 Preámbulo . . . . .	34
5.2 Argumento y plan de análisis . . . . .	35
5.3 A quienes afecta . . . . .	36
5.4 Panorama del valor de la fuerza de trabajo como punto de partida . . . . .	37
5.5 Acuerdo entre “partes” . . . . .	38
5.6 Gradualidad a 5 años . . . . .	42
5.7 La ultra-flexibilidad . . . . .	44
5.7.1 Fin a la jornada fija: semanas con distintas jornadas máximas . . . . .	45
5.7.2 Semanas con hasta 52 horas . . . . .	46
5.7.3 Horas extras por días compensados feriados . . . . .	47
5.7.4 Bandas flexibles, horario de entrada para responsabilidades de cuidado . . . . .	47
5.7.5 Quiebre de la jornada de colación . . . . .	48
6 La lucha por la jornada de trabajo y la negociación colectiva . . . . .	49
7 Conclusiones . . . . .	51

## Resumen Ejecutivo

- El sistema de organización económica y social tiene como objetivo degradar el tiempo de trabajadores y trabajadoras en pos de la acumulación del capital.
- La reducción de la jornada horaria laboral es parte de las reivindicaciones históricas de los movimientos populares y una exigencia de la clase trabajadora organizada.
- La obligación de generar dinero ordena las experiencias vitales, es por lo que dentro de las luchas obreras la recuperación de porciones del día era tan central. Los reclamos de las masas populares estaban en directa disputa con el control directo que ejercen los patrones sobre las vidas de los y las trabajadoras.
- Chile es uno de los países de la OCDE en el que más horas se trabaja remuneradamente, a pesar del sostenido aumento de la productividad en Chile - medida como el Producto Interno Bruto (PIB) con relación a las horas trabajadas- no se han disminuido considerablemente las horas de trabajo y tampoco se observa una mejor remuneración real para los y las trabajadoras.
- En Chile, de las 8 horas que se trabaja remuneradamente, 5 horas van en beneficio del capital y sólo 3 van a salarios.
- En Chile hay un grave problema de Pobreza de Tiempo. Según Carga Global de Trabajo, el 53 % de las mujeres que trabajan remunerada y no remuneradamente se encuentran en Pobreza de Tiempo y, para el caso de los hombres, el 36 % sería pobre de tiempo.
- La degradación del tiempo la viven especialmente las mujeres, el ordenamiento tradicional de tareas al interior del hogar obliga a que las mujeres realicen más actividades que los varones. Además, su uso de tiempo es más intenso.
- Una semana laboral reducida no es una intervención solo sobre el trabajo “*productivo*” también involucra las actividades que habilitan y garantizan la vida, avanzando en igualar la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, generalmente, feminizado en el hogar.
- La propuesta original de reducción de jornada horaria que estuvo en trámite desde el año 2017. El objetivo inicial era la modificación del artículo 22 del Código del Trabajo que establecía una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuyéndolas entre 5 y 6 días de la semana.
- El proyecto buscaba homologar lo más posible las jornadas de los trabajadores/as regidas bajo el código del trabajo y acercarlos a una jornada de 40 horas semanales como máximo.
- Durante el año 2019 el entonces presidente Sebastián Piñera presentó el proyecto de ley de Modernización Laboral. Este proyecto tenía como finalidad promover la “*adaptabilidad*” laboral. Junto a ello el ejecutivo ingresa una indicación para reducir de 45 a 41 horas la jornada máxima laboral. La iniciativa consideraba un total de 180 horas mensuales trabajadas con flexibilidad. Esta fue la respuesta del gobierno de Piñera al proyecto presentado por las congresistas comunistas.
- La ley de reducción de las 40 horas fue diseñada para quienes tienen empleo formal y que laboran en régimen de tiempo completo. Quedan fuera quienes trabajan en jornadas de tiempo parcial o que están bajo un régimen de excepción de jornada.

- El día 26 de abril de 2023 se publicó la Ley N° 21.561, cuyo propósito principal es modificar el Código del Trabajo, un conjunto de regulaciones que rigen los derechos y obligaciones de empleadoras/es y trabajadoras/es en nuestro país.
- El primer artículo es el más relevante, ya que contempla un total de 24 modificaciones al Código del Trabajo. El segundo artículo introduce cambios en la ley sobre “*Modernización de la Dirección del Trabajo*” (Ley N° 21.327), que se relaciona con la gestión y fiscalización de las relaciones laborales. El tercer artículo de la ley aprobada realiza modificaciones en la Ley N° 19.518, la cual establece un estatuto de capacitación y empleo.
- Se establece que la jornada ordinaria debe promediar 40 horas semanales, en un ciclo de hasta cuatro semanas.
- Si las “*partes acuerdan*” que la jornada se distribuya en base a dicho promedio en un ciclo de hasta cuatro semanas, no se podrán exceder las 45 horas ordinarias semanales, “*ni extenderse con ese límite por más de dos semanas continuas del ciclo*”.
- El límite semanal total de esta modalidad será de 52 horas, sumando jornada ordinaria y horas extraordinarias.
- El empleador debe entregar una semana antes la planificación para el ciclo siguiente, o bien, acordar previamente un conjunto de alternativas que se utilizarán, debiendo avisar al trabajador con anticipación de una semana cuál de ellas se utilizará en el ciclo siguiente.
- En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.
- Si la/el trabajador se encuentra afiliado a un sindicato, se pueden pactar límites superiores a 45 horas ordinarias mediante negociación colectiva o pactos directos con estas organizaciones, pudiendo llegar a un límite semanal de hasta 52 horas ordinarias respecto a sus afiliados/as.
- Se mantienen dentro de la exclusión de jornada las personas que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las funciones desempeñadas.
- La ley establece que “*las partes podrán acordar por escrito*” que las horas extras realizadas no se compensen por un pago monetario, sino que lo hagan por días adicionales de feriado.
- La Dirección del Trabajo puede seguir autorizando sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, ahora dentro de un plazo de 30 días hábiles.
- Las personas que trabajen en jornadas de tiempo parcial no experimentarán una reducción en sus horas laborales semanales.
- La nueva jornada ordinaria, que contempla 40 horas semanales promedio en un ciclo de 4 semanas, no podrá distribuirse en más de seis días y no menos de cuatro.
- Esta modificación comenzará a aplicarse con una gradualidad de cinco años, reduciéndose a 44 horas semanales el primer año, a 42 horas el tercer año y finalmente a 40 horas semanales promedio el quinto año.

- Se contemplan plazos más extensos para ciertas disposiciones, como aquellas referidas a la limitación de jornada semanal promedio y compensaciones de ciertas jornadas excepcionales, las cuales se implementarán al quinto año desde la publicación de la ley.
- Respecto al establecimiento del plazo de 30 días hábiles para la Dirección del Trabajo para resolver casos relacionados con la nueva normativa laboral de jornadas excepcionales, este plazo también comenzará a regir a partir de un año desde la fecha de publicación de la ley.
- Se estipula que para cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en la ley y el Código del Trabajo, la adecuación de la jornada laboral diaria debe hacerse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores. En caso de falta de acuerdo, el empleador deberá reducir la jornada proporcionalmente entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada.
- Se establece que en empresas donde el descanso dentro de la jornada se imputa a esta, las partes deberán acordar el ajuste a la nueva jornada.
- Las disposiciones transitorias establecen que habrá un mayor gasto fiscal debido a la aplicación de esta ley, durante su primer año de vigencia se financiará con recursos contemplados en los presupuestos de las diversas entidades afectas a la ley. Si faltaran recursos, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlos con los recursos que se traspasen de la partida Tesoro Público. En años siguientes, el financiamiento estará sujeto a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos del Sector Público respectiva.
- Sólo a 3.894.240 personas les afecta de forma directa la política de reducción de la jornada de trabajo. Esto es equivalente al 42 % del total de ocupadas y ocupados y al 71 % del total de asalariados y asalariadas del sector privado más servicio doméstico.
- Si consideramos la principal rama de actividad económica generadora de empleo, el sector “*comercio al por mayor y al por menor*”, el porcentaje de afectación potencial llega a un 40 %.
- Según datos de la CASEN 2022, las y los trabajadores que trabajan menos de 40 horas y se emplean en el sector privado o en servicio doméstico tienen más chance de tener un segundo empleo. Mientras el 4,2 % de las y los trabajadores de 41 horas o más tienen segundos empleos, en el caso de quienes laboran menos de ese umbral de horas a la semana el porcentaje llega un 10 %.
- El porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertos por instrumentos de negociación colectiva llega a un 13 % (cuando se consideran las negociaciones de sindicatos y de grupos negociadores tanto contratos como convenios colectivos), lo que implica que los trabajadores/as no tienen el poder para negociar su jornada.
- Se detectan 8.640 sindicatos activos en el sector privado de la economía (sindicatos de establecimiento, de empresa, inter-empresas y transitorios). La mitad de esos sindicatos tiene 48 o menos integrantes y sólo un 1,4 % declara más de 1.000 afiliados y afiliadas.
- Los sindicatos están pulverizados, además coexisten sindicatos rivales, algunos de ellos inclusive son levantados por los propios empleadores.
- En el 95,3 % de las empresas sin sindicatos activos nunca ha existido uno, mientras que en las empresas donde hubo intentos de formar uno, casi el 50 % de las veces fue impedido por temor a los despidos y represalias laborales.

- Con el “*pacto*” entre las partes, las empresas pueden - por ejemplo - alternar semanas con distinta duración de jornadas.
- La mitad de las y los trabajadores con contrato indefinido registran una duración efectiva en sus puestos de trabajo de 17 meses o menos, pero la ley le da un espacio de 5 años a las empresas para adaptarse a la reducción de jornada.
- Uno de los desafíos que presenta una gradualidad de 5 años es que todo el ecosistema empresarial tendrá un amplio período de tiempo para sustituir trabajadores/as contratados/as “*antes de la reforma*” por otros/as contratados/as a posterioridad.
- La segunda materia más sancionada por la Dirección del Trabajo corresponde a la jornada de trabajo. En el año 2021 el monto inicial asociado a multas cursadas llegó a \$8.613.104 millones.
- La posibilidad de fijar cada semana una cantidad de horas máximas de trabajo de forma flexible le da al empresario la ventaja de organizar sus ciclos de producción de una forma más conveniente.
- En la literatura científica sobre negociación colectiva y distribución de ingresos está estudiado que, cuando aumenta porcentaje de trabajadores y trabajadoras que participan de la negociación colectiva, existe una mejora en las condiciones salariales (y de trabajo) así como en el poder político que detenta la clase trabajadora y que se expresa en mayor influencia en decisiones que afectan a la sociedad.

# 1. Introducción

Este documento de trabajo examina de forma crítica la ley que reduce la jornada de trabajo en Chile y que introduce mayor flexibilidad laboral (Ley N° 21.561, conocida como la “*Ley de las 40 horas*”).

Por un lado, la demanda por una menor jornada de trabajo ha sido una reivindicación histórica de la clase trabajadora. Por otro, la demanda por una mayor flexibilidad laboral y en particular en la gestión de los tiempos y ritmos de trabajo, ha sido un anhelo permanente de la clase capitalista. Teniendo este telón como marco, veremos cómo surgió el proyecto de ley, su desarrollo y finalmente lo que terminó siendo aprobado y transformado en ley.

Las preguntas de investigación que nos hacemos son las siguientes, ¿es la ley de las 40 horas una victoria para la clase trabajadora en Chile?, ¿qué desafíos y tensiones se pueden observar en lo aprobado por las y los congresistas?, ¿qué lecciones se pueden aprender a la luz de los resultados?

Para resolver estas preguntas, proponemos una metodología mixta basada en la revisión de la ley, el análisis de miradas críticas de preferencia con domicilio en la academia, el análisis de miradas críticas provenientes del mundo sindical y del trabajo adelantado que tenemos como Fundación SOL a través de nuestras intervenciones en diversos espacios de lucha de ideas. También incorporamos una revisión de antecedentes históricos y socio-económicos para situar el problema de investigación. Todo lo anterior se complementa con una metodología cuantitativa que ofrece un soporte científico basado en cifras, en especial a través de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2022) y los registros estadísticos de la Dirección del Trabajo.

El resto del documento se organiza de la siguiente manera: a continuación se presentan los antecedentes y el debate existente en torno a los tiempos de trabajo y la reivindicación histórica de la reducción de la jornada laboral. Posteriormente revisamos el proyecto original de 40 horas que es el punto de partida de la discusión que se cierra con la ley 21.561; en esta sección hacemos un contraste entre los distintos proyectos de ley presentados sobre esta materia. En la sección siguiente revisamos en qué consiste la ley aprobada, este es un apartado principalmente descriptivo. A continuación presentamos los resultados: un análisis crítico de la ley que reduce la jornada de trabajo y flexibiliza los tiempos. Antes de cerrar el documento, presentamos una reflexión sobre el vínculo “*negociación colectiva y reducción de la jornada de trabajo*”. La última sección es de conclusiones.

## 2. Antecedentes y debate

La reducción de la jornada horaria laboral es parte de las reivindicaciones históricas de los movimientos populares y una exigencia de la clase trabajadora organizada (Thompson, 1979). Esta demanda ha cruzado la historia del movimiento obrero a pesar de que nunca se ha respetado realmente la clásica división de 8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso, especialmente en el caso de las mujeres que su jornada de trabajo no acaba al llegar al hogar (Benería, 2003). A pesar de que la lucha por la reducción de jornada laboral tuvo efectos positivos en la mayoría de los países y permitió que en las legislaciones laborales mundiales tuviera restricciones en la jornada, es central la pregunta respecto a si hoy en día está en línea la cantidad de horas de trabajo con la remuneración que se paga por la jornada y la producción que realmente necesita un país.

Chile es uno de los países de la OCDE en el que más horas se trabaja remuneradamente, a pesar del sostenido aumento de la productividad en Chile – medida como el Producto Interno Bruto (PIB) con relación a las horas trabajadas- y el mundo, no se han disminuido considerablemente las horas de trabajo y tampoco se observa una mejor remuneración real para los y las trabajadoras (Durán y Stanton, 2022). El aumento de la productividad responde principalmente al aumento de producción de mercancía en menor tiempo, esto relacionado especialmente a los avances técnicos en los procesos de trabajo. El aumento en la productividad no ha significado mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores/as. Los salarios están deprimidos y no ha disminuido de forma significativa la jornada de trabajo. Los excedentes de la productividad son apropiados por la clase capitalista en un proceso sempiterno de acumulación (Durán y Kremerman, 2019).

En Chile, de las 8 horas que se trabaja remuneradamente, 5 horas van en beneficio del capital y sólo 3 van a salarios. En el país no sólo existen niveles de desigualdad muy profundos: también hay mecanismos de expolio al trabajo que han mantenido y aumentado la concentración de la riqueza en pocas manos (Durán y Stanton, 2022).

Cuando se amplía el debate en torno al uso del tiempo y se observa la Carga Global de Trabajo<sup>1</sup> (desde ahora CGT) se pesquiza que en Chile hay un grave problema de Pobreza de Tiempo. Según Carga Global de Trabajo, el 53% de las mujeres que trabajan remunerada y no remuneradamente se encuentran en Pobreza de Tiempo y, para el caso de los hombres, el 36% sería pobre de tiempo; o sea, más del 50% de las mujeres en Chile no tiene el tiempo suficiente para descansar o realizar tareas de autocuidado<sup>2</sup>. Si utilizamos este indicador solo para personas que trabajan remunera-

---

<sup>1</sup>La Carga Global de Trabajo implica considerar las horas de trabajo remunerado y no remunerado como las tareas domésticas y de cuidados.

<sup>2</sup>Para poder dimensionar el uso del tiempo principalmente de las mujeres se trazó una “Línea de la Pobreza de Tiempo” fijada en una jornada y media legal en Chile, es decir, 67,5 horas de trabajo semanal. Esto quiere decir que si una persona trabaja - remunerada y/o no remuneradamente - más de 67,5 horas a la semana, sería una persona

damante 45 horas, la pobreza de tiempo se agudiza. El 39,8 % de las personas que hoy presentan jornadas remuneradas de 45 horas son pobres de tiempo, siendo la situación de las mujeres mucho más grave (58,9 % son pobres de tiempo) que la de los hombres que presentan esa jornada semanal (26,4 %) (Barriga y Sato, 2021). La CGT para las mujeres no disminuye esencialmente porque, a pesar de no estar ocupadas en el mundo del trabajo asalariado, la magnitud de tareas domésticas y de cuidados que realizan no disminuye. Las labores de cuidado no tienen una tendencia a desaparecer y esto es fundamental para pensar en las horas que cada persona destina al cuidado (Ezquerro, 2010). Aunque las mujeres tuvieran una jornada laboral de 5 horas el 10 % de ellas seguiría siendo pobre de tiempo ya que las horas dedicadas a las tareas de cuidados no disminuyen y se deben realizar a diario (Barriga et al., 2022).

Este análisis deja de manifiesto la urgencia de avanzar en reducir la jornada laboral, especialmente para las mujeres que deben realizar labores de cuidados independiente su condición en el mercado de trabajo asalariado. La socialización de los cuidados y su concepción como derecho es un horizonte que no se debe olvidar.

El sistema de organización económica y social tiene como objetivo degradar el tiempo de trabajadores y trabajadoras en pos de la acumulación del capital. La mayor tasa de ganancia está directamente relacionada con el nivel de explotación de la fuerza de trabajo (Marx, 1972). La organización económica que obliga el capital también ordena los tiempos de cuidado en torno a una actividad que genere ingresos suficientes para el desarrollo de actividades (Fraser, 2015).

La obligación de generar dinero ordena las experiencias vitales, es por lo que dentro de las luchas obreras la recuperación de porciones del día era tan central. Los reclamos de las masas populares estaban en directa disputa con el control directo que ejercen los patrones sobre las vidas de los y las trabajadoras. Las luchas obreras para la recuperación del tiempo recuerdan que para la clase trabajadora jamás han sido fáciles las conquistas y que la explotación busca colonizar todas las dimensiones de la vida en función de acumular capital. Hay formas sutiles para entender los procesos de acumulación por parte del Capital, no solo son extenuantes jornadas de trabajo, también son los trayectos, horas extras, salarios reales menores durante las últimas décadas y precariedad en el empleo que ni siquiera puede asegurar ingresos suficientes a pesar de dedicar la mayoría de su tiempo al trabajo asalariado (Adams, 1997).

El Capital reduce significativamente los tiempos de trabajo para producir objetos y servicios. Esto tiene todo que ver con aumentar la tasa de explotación de los trabajadores/as y la tasa de ga-

---

pobre de tiempo. En particular, para el caso chileno se establecen necesarias 8 horas diarias para dormir, 1 hora al día para actividades de cuidado personal (considerando actividades de limpieza, aseo, vestirse, entre otros), 2 horas diarias de transporte y las 9,5 horas semanales de ocio (propuestas por Clair Vickery, en 1977) la semana dispondría de máximo 67,5 horas para trabajos remunerados y no remunerados.

nancia para el Capital. La degradación del tiempo la viven especialmente las mujeres puesto que el ordenamiento tradicional de tareas al interior del hogar obliga a que las mujeres realicen más actividades que los varones, el uso de su tiempo es más intensivo. Esta *“tendencia a la crisis”* de la que habla Fraser pone de manifiesto que permanentemente se está socavando el trabajo doméstico, que garantiza todas las otras actividades de la reproducción humana (Fraser, 2015).

Una semana laboral reducida no es una intervención solo sobre el trabajo “productivo” también involucra las actividades que habilitan y garantizan la vida, avanzando en igualar la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, generalmente, feminizado en el hogar. Es importante habilitar el debate de la organización colectiva del cuidado junto a las demandas al mercado del trabajo asalariado.

El tiempo de trabajo es, y siempre ha sido, una cuestión política relativa a la distribución de la riqueza y el poder en la sociedad, es por eso que no se puede olvidar que la conquista de más horas de libre disposición para trabajadores/as es un conflicto político en el cual se enfrentan a la patronal por derechos y garantías básicas, como horas de descanso en un escenario donde el capital ha fagocitado de la explotación de la fuerza de trabajo través de la cantidad de horas dedicadas a darle valor a una mercancía (Carrasco, 2009).

En este análisis multidimensional es importante establecer que el tiempo no es solo mercancía intercambiable, los tiempos vividos son limitados e imposibles de asociarles un valor estático. Las actividades individuales y colectivas son irrepetibles por lo que su convertibilidad a dinero es difícil de expresar, a pesar de que el capital haya insistido en ello.

Los tiempos de vida son tiempos libres del mercado y en este sentido reducir la jornada laboral es una demanda urgente del movimiento popular que no solo tiene como objetivo aumentar el valor de su hora de trabajo reduciendo la jornada y así disminuir la tasa de explotación, también busca recuperar el tiempo que el capital se ha apropiado (Carrasco, 2009). Hay diversas estrategias que el movimiento obrero ha desarrollado para recuperar el tiempo y estas se pueden combinar con algunas iniciativas gubernamentales o estatales. Este informe busca profundizar en los límites del proyecto de reducción de jornada laboral recientemente promulgado por el gobierno de las coaliciones Apruebo Dignidad y Socialismo Democrático, liderado por Gabriel Boric.

### 3. Proyecto original y respuesta del gobierno de Piñera

#### 3.1. Proyecto original

La propuesta original de reducción de jornada horaria que estuvo en trámite desde el año 2017, fue impulsada por congresistas del Partido Comunista y lideraron esta iniciativa la entonces diputada Camila Vallejo y Karol Cariola. El objetivo inicial era la modificación del artículo 22 del Código del Trabajo que establecía una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuyéndolas entre 5 y 6 días de la semana. La disposición buscaba disminuir progresivamente de 45 a 40 horas semanales.

Este proyecto de ley modifica al artículo 22 del Código del Trabajo, que establece una jornada de trabajo de 45 horas semanales. El proyecto introduce una disposición para reducirlo progresivamente hasta las 40 horas semanales (8 horas diarias si se distribuye en cinco días, o bien, 6 horas 40 minutos diarias si se distribuye en seis días). La modificación al artículo 28 del Código del Trabajo supone una modificación del régimen descrito en el inciso segundo de un máximo de diez horas a ocho horas<sup>3</sup>.

La exdiputada y actual ministra señalaba: *“La jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las variadas formas de embrutecimiento que rigen la vida actual”*.<sup>4</sup>

Sumado a las modificaciones del artículo 22, el proyecto contemplaba los cambios en los art. 25, art. 25 bis, art. 25 ter y art. 26 bis, en los que se contiene jornada especial para ramas específicas de la producción como lo son el rubro de transportes, camioneros y conductores de trenes. Además, se le reducía la jornada a las personas que trabajen en el rubro hotelero, que podían permanecer hasta doce horas en sus puestos de trabajo. El proyecto buscaba homologar lo más posible las jornadas de los trabajadores/as regidas bajo el Código del Trabajo y acercarlos lo más posible a una jornada de 40 horas semanales como máximo. Este proyecto también contemplaba una norma que modificaría la media hora de colación por una hora y se consideraría como tiempo trabajado.

---

<sup>3</sup>Modifica el Código del Trabajo con objeto de reducir la jornada laboral <https://shorturl.at/bejCL>

<sup>4</sup>40 vs 41 horas “promedio”: diferencias y similitudes entre proyectos para reducir la jornada laboral <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2019/08/12/40-vs-41-horas-promedio-diferencias-y-similitudes-entre-proyectos-para-reducir-la-jornada-laboral.shtml>

En el proyecto ingresado, se establecían los siguientes objetivos:

*“Este proyecto tiene por finalidad la modificación de reglas del Código del Trabajo para reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país. Esto tendrá un evidente aumento de la calidad de vida de la masa de trabajadores del país.*

*En un sentido específicamente macroeconómico, la medida introducida por este proyecto de ley apunta a la regulación del mercado del trabajo. La reducción de la jornada obligatoria de trabajo en conjunto con la regulación del salario mínimo (hablar de una sin la otra es una entelequia) se entienden como un aumento de la valoración real de la fuerza de trabajo de cada persona del país, traducándose en un mejoramiento de sus condiciones de vida y de desarrollo espiritual y material, lo que redundará en la búsqueda efectiva del bien común, todo lo cual está garantizado por la Constitución Política de la República en su artículo primero<sup>5</sup>.*

*Adicionalmente, reducir la cantidad de horas de trabajo semanal, es una medida de relevancia que se complementa a la imperiosa tarea de acabar con el trabajo precarizado”<sup>6</sup>.*

La iniciativa presentada por congresistas comunistas tenía como objetivo principal disminuir la jornada semanal a 40 horas manteniendo el salario, las demás estructuras como la distribución de la jornada en cinco o seis días se mantenía. La idea original era solo cambiar la jornada sin insertar modificaciones importantes a los demás articulados del Código del Trabajo. Además, en el proyecto original se apuntaba a una rebaja inmediata, excepto para las MYPES<sup>7</sup> que tendrían un proceso de dos a tres años de adaptación gradual. Este proyecto ingresa el Congreso en marzo del 2017, es aprobada por la cámara baja y posteriormente despachada al Senado en noviembre del 2019, en medio de la revuelta popular de octubre. Tras pasar a la comisión de trabajo para el segundo trámite se pausa su tramitación.

### **3.2. Proyecto alternativo durante el gobierno de Piñera**

Durante el año 2019 el entonces presidente Sebastián Piñera presentó el proyecto de ley de Modernización Laboral, que tenía como finalidad promover la “adaptabilidad” laboral. Junto a ello

---

<sup>5</sup>Inciso cuarto: “[e]l Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.”.

<sup>6</sup>Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Boletín N°11179-13.

<sup>7</sup>Micro y Pequeñas Empresas.

el ejecutivo ingresa una indicación para reducir de 45 a 41 horas la jornada máxima laboral. La iniciativa consideraba un total de 180 horas mensuales trabajadas con flexibilidad, lo que equivale a un promedio semanal de 41 horas<sup>8</sup>. Esta fue la respuesta del gobierno del Piñera al bullado proyecto de las diputadas comunistas:

*“Proponemos una rebaja de jornada a 41 horas promedio... la gran diferencia ¿dónde está? No es en la hora. Ellos proponen bajarla a 40, nosotros a 41. La gran diferencia es que ellos mantienen toda la rigidez actual y nosotros creemos que una rebaja de jornada, para que realmente mejore la calidad de vida del trabajador, tiene que ir con medidas de flexibilidad laboral, (...) de horario.*

*El proyecto de la diputada Camila Vallejo propone una reducción de la actual jornada rígida laboral (...) de 45 a 40 horas y no incorpora ninguna flexibilidad ni adaptabilidad. Nosotros proponemos una reducción de la jornada a 41 horas promedio a la semana, esa palabra promedio es muy importante”<sup>9</sup>.*

El debate en torno al proyecto 40 horas versus el de 41 impulsado por el gobierno enfrentó al ejecutivo y a las legisladoras que impulsaron el proyecto original de reducción horaria, quienes consideraban que los mecanismos de flexibilidad y adaptabilidad perjudicaban a los y las trabajadoras.

*“Qué lástima que el Gobierno le haya declarado la guerra a 40 Horas y sigan haciendo lo imposible por frenarlo... Cómo se nota que están desesperados por defender a los grandes empresarios; en vez de mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores!!”,* Twitter Camila Vallejo<sup>10</sup>.

Las distintas indicaciones del gobierno de Sebastián Piñera estaban vinculadas a flexibilizar la jornada de trabajo especialmente a través de la estrategia del promedio de horas trabajadas en el mes. La derecha en el gobierno proponía que del máximo de 10 horas diarias se pudieran hacer 12 como horas extras, agregándose además una hora extra para tareas de preparación “a exigencia del empleador”. Con esto la propuesta del Ministerio del Trabajo encabezado por Monckeberg permitía que la jornada máxima de trabajo diario llegase a 13 horas.

---

<sup>8</sup>Proyecto de modernización laboral Sebastián Piñera <https://msgg.gob.cl/wp/2019/05/02/modernizacion-laboral-los-ejes-del-proyecto-que-busca-conciliar-el-trabajo-con-la-familia-y-promueve-la-inclusion/>

<sup>9</sup>Monckeberg contra reducción de jornada laboral a 40 horas: dice que afectará las remuneraciones <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2019/08/01/monckeberg-contra-reduccion-de-jornada-laboral-a-40-horas-dice-que-afectara-las-remuneraciones.shtml>

<sup>10</sup>Twitter Camila Vallejo <https://shorturl.at/btxG8>

El proyecto del gobierno de Piñera de “41 horas” finalmente no fue votado, el ministro Monckeberg fue reemplazado a la mitad de la revuelta popular iniciada en octubre y el motivo de su salida fue el conflicto con empresarios y su coalición en el debate de la reducción de la jornada horaria.

*“(...) terminó por colmar la paciencia de un sector del mundo empresarial, desde donde dijeron que se les notificó por la prensa el hecho de que ahora el Gobierno apostaba a la reducción horaria por ley. Incluso, algunos han pedido personalmente la renuncia del ministro del Trabajo al propio jefe de Estado”.<sup>11</sup>*

### 3.3. Tramitación en el Senado de la República

A pesar de las ideas iniciales del gobierno de Sebastián Piñera, el proyecto de reducción de jornada laboral permaneció inactivo en el Senado hasta el año 2022. En agosto de ese año, la tramitación del proyecto se reanudó y se estableció un plazo para presentar indicaciones en la Secretaría de la Comisión de Trabajo y Previsión Social hasta el día 22 de ese mes.

En el proceso legislativo del Senado, principalmente en sus Comisiones de Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda, surgieron diversas indicaciones tanto del ejecutivo como de distintos senadores y senadoras, que introdujeron modificaciones más allá de la reducción de jornada. Estas incluyeron cambios en la opción de canjear horas extras por días de descanso, una reducción promedio de jornada más flexible, la inclusión de más trabajadores en el quiebre de jornada, desanclar la jornada parcial de la jornada completa y una implementación gradual uniforme para empresas de todos los tamaños. En resumen, el Senado se convirtió en el escenario clave donde se forjó una significativa flexibilidad laboral a cambio de la reducción de las horas promedio semanales de trabajo remunerado<sup>12</sup>.

El Presidente de la República presentó indicaciones para homologar en cierto grado la jornada laboral en áreas laborales específicas a la reducción presentada para la jornada ordinaria, reducir los casos de exclusión de control de jornada laboral, y agregar días de descanso a trabajadores de casa particular que vivían en el hogar del empleador/a. También propuso permitir a las organizaciones sindicales acordar hasta cinco días semestrales de descanso compensados con horas extras recargadas en un 50 %.

---

<sup>11</sup>Los malabares de Monckeberg frente a las 40 horas y el complejo dilema en el que dejó a Piñera <https://web.archive.org/web/20221209013655/https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/10/18/los-malabares-de-monckeberg-frente-a-las-40-horas-y-el-complejo-dilema-en-el-que-dejo-a-pinera/>

<sup>12</sup>La información sistematizada en la presente subsección se encuentra basada en informes publicados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y la Comisión de Hacienda del Senado. Para mayor información ingresar a <https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?> con el Boletín N° 11.179-13.

Sin embargo, fue el ejecutivo quien también propuso agregar trabajadores/as de hoteles y clubes a la posibilidad de quiebre de jornada permitido para trabajadores/as de restaurantes. También propuso desanclar la jornada parcial de la total, proponiendo una jornada de 27 horas. Asimismo, fue a través de una indicación del presidente de la república que se permitió una gradualidad en la reducción de jornada laboral independientemente del tamaño de la empresa, incluyendo entonces a grandes empresas dentro de este beneficio.

Por otro lado, los senadores Cruz-Coke, Galilea y Moreira presentaron indicaciones que buscaron ampliar la exclusión de control de jornada a más trabajadores y trabajadoras<sup>13</sup>, y propusieron que los “acuerdos” de distribución de la jornada semanal fueran en ciclos de doce semanas o de un mes calendario. Por otro lado, a través de varias indicaciones buscaron que, en vez de reducir máximos de jornada para diversas áreas específicas, se compensara el exceso de jornada sobre 40 horas con días de descanso, como en el caso de camioneros, choferes y auxiliares de transporte rural colectivo de pasajeros. En otras indicaciones, negociaron las horas de disminución de jornada como fue, por ejemplo, el caso de la tripulación de ferrocarriles, en que el ejecutivo propuso una reducción de 180 a 170 horas mensuales y ellos presentaron una indicación por 172. Asimismo, los mencionados senadores presentaron modificaciones que permitían aumentar las horas extras diarias en ciertos casos, y que dichas horas extras pudiesen ser compensadas por días feriados. Además, estuvieron de acuerdo con desanclar la jornada parcial de la completa, pero contraofertaron 30 horas semanales en vez de 27. Finalmente, entre otros elementos, buscaron sumar labores a la posibilidad de quiebre de jornada, tales como “*labores inherentes a la ordeña, polinización y manipulación de semillas, y actividades similares*”, dentro del contexto de regulaciones sobre trabajadores/as agrícolas.

Asimismo, la senadora señora Núñez presentó una indicación que establecía el derecho de los trabajadores y trabajadoras que son padres, madres y/o cuidadores de niños, niñas o adolescentes menores de 14 años, personas con discapacidad o personas mayores con enfermedades graves diagnosticadas y certificadas, a distribuir su jornada laboral de manera flexible, ya sea de forma semanal o por horarios diferidos al inicio o término de la jornada.

Como podemos observar, el proceso legislativo en el Senado desempeñó un papel fundamental en la evolución del proyecto de reducción de jornada laboral. Durante esta etapa, se introdujo una notable flexibilidad laboral en desmedro de la clase trabajadora. Las indicaciones presentadas tanto por el Presidente de la República como por senadores y senadoras, contribuyeron a ampliar el alcance de la normativa, evidenciando así que el Senado se convirtió en la instancia determinante para dar forma final a la ley.

---

<sup>13</sup>A la indicación del gobierno agregaron: aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, como los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores, técnicos de mantención, operadores de turismo y demás similares.

¿Cuál fue el resultado de todo este proceso legislativo? En la siguiente sección realizamos una presentación detallada de la conformación de la ley publicada.

#### **4. Presentación de la Ley N<sup>o</sup> 21.561**

El día miércoles 26 de abril de 2023 se publicó la Ley N<sup>o</sup> 21.561, cuyo propósito principal es modificar en el Código del Trabajo, un conjunto de regulaciones que rigen los derechos y obligaciones de empleadoras/es y trabajadoras/es en nuestro país. Estas regulaciones abarcan una variedad de aspectos laborales, incluyendo las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los periodos de descanso, las condiciones de despido, la seguridad en el entorno laboral, entre otros.

Esta ley se centra en la modificación de la jornada laboral y está compuesta por tres artículos, cada uno con un enfoque específico, además de disposiciones transitorias que abordan temas temporales relacionados con su implementación.

El primer artículo es el más relevante, ya que contempla un total de 24 modificaciones al Código del Trabajo. El segundo artículo introduce cambios en la ley sobre “*Modernización de la Dirección del Trabajo*” (Ley N<sup>o</sup> 21.327), que se relaciona con la gestión y fiscalización de las relaciones laborales. El tercer artículo de la ley aprobada realiza modificaciones en la Ley N<sup>o</sup> 19.518, la cual establece un estatuto de capacitación y empleo. Finalmente, cuenta con un apartado de disposiciones transitorias que regulan situaciones temporales o de transición al implementar la ley.

Para tener una comprensión completa de las implicancias de esta ley, resulta esencial examinar minuciosamente cada una de sus disposiciones. De esta manera, podremos obtener una visión clara y precisa de cómo afectará a los distintos aspectos del ámbito laboral.

## 4.1. Artículo primero de la ley: Modificaciones al Código del Trabajo

Como mencionamos, el primer artículo de la ley aprobada y publicada contiene las principales modificaciones que se aplican al Código del Trabajo. ¿En qué parte de éste, específicamente?

La figura 1 muestra que, como parte de la legislación laboral, el Código del Trabajo está organizado en cinco libros, cada uno de los cuales aborda áreas específicas, desde los contratos individuales de trabajo hasta las cuestiones de jurisdicción laboral. A su vez, los libros se subdividen en “títulos”, que son secciones más específicas, los que se subdividen en “capítulos”. En algunas ocasiones, éstos últimos se organizan en diversos “párrafos”.

Figura 1: Estructura general del Código del Trabajo



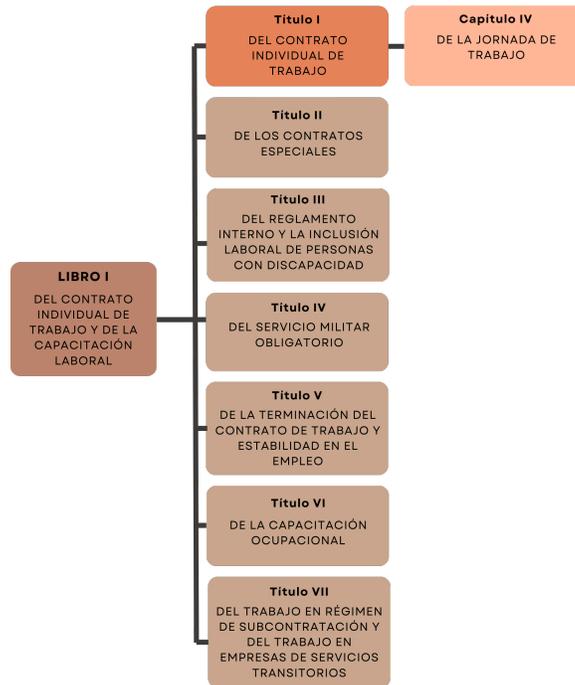
**Fuente:** elaboración propia en base a información publicada por la Dirección del Trabajo

De las 24 modificaciones que contiene este primer artículo, 23 son a artículos del Código del Trabajo que se encuentran en su primer Libro, llamado “*Del Contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral*”. ¿En qué consisten los cambios aprobados? Los explicamos a continuación.

### 4.1.1. Principales cambios introducidos por la Ley N° 21.561: Aspectos generales

Los elementos principales que conforman esta ley serán denominados “*aspectos generales*”, ya que no se refieren a áreas específicas del mundo laboral, ni tampoco a modificaciones de la Dirección del Trabajo o elementos particulares de capacitación o artículos transitorios. Estos aspectos generales se reflejan en modificaciones realizadas a artículos del Capítulo IV del Título I del Primer Libro, llamado “*De la Jornada de Trabajo*”, como presenta la figura 2.

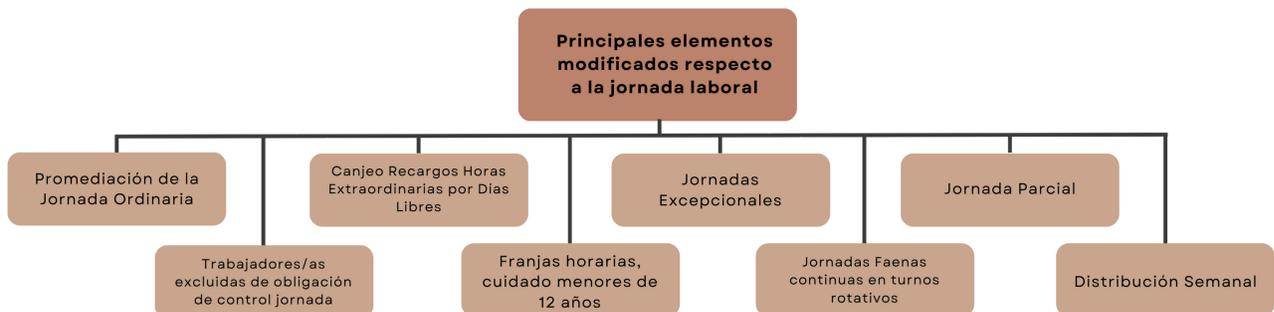
**Figura 2: Ubicación del Capítulo IV sobre Jornada Laboral en el Código del Trabajo con los Artículos Sujetos a Modificaciones por Aspectos Generales de la Ley N° 21.561**



**Fuente:** elaboración propia en base a información publicada por la Dirección del Trabajo

¿En qué consisten específicamente cada una de estas modificaciones? En la figura 3 se enumeran los principales aspectos de esta ley, y a continuación, se presentan en detalle:

**Figura 3: Principales elementos introducidos o modificados por la Ley N° 21.561**



**Fuente:** elaboración propia en base a información publicada por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

→ Principales cambios introducidos por la Ley N° 21.561:

■ **Promediación de la Jornada Ordinaria:**

1. Se establece que la jornada ordinaria debe **promediar 40 horas semanales**, en un ciclo de hasta **cuatro semanas**.
2. Si las *“partes acuerdan”*<sup>14</sup> que la jornada se distribuya en base a dicho promedio en un ciclo de hasta cuatro semanas, **no se podrán exceder las 45 horas ordinarias semanales**, *“ni extenderse con ese límite por más de dos semanas continuas del ciclo”*<sup>15</sup>.
3. El límite semanal total de esta modalidad será de **52 horas**, sumando jornada ordinaria y horas extraordinarias.
4. *“El empleador debe entregar una semana antes la planificación para el ciclo siguiente, o bien, acordar previamente un conjunto de alternativas que se utilizarán, debiendo avisar al trabajador con anticipación de una semana cuál de ellas se utilizará en el ciclo siguiente”*<sup>16</sup>.
5. *“En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado”*<sup>17</sup>.
6. Si la/el trabajador se encuentra afiliado a un sindicato, se pueden pactar límites superiores a 45 horas ordinarias mediante negociación colectiva o pactos directos con estas organizaciones, pudiendo llegar a un límite semanal de hasta **52 horas ordinarias** respecto a sus afiliados/as.

- **Trabajadores/as excluidas de la obligación de control de jornada:** se mantienen dentro de la exclusión de jornada las personas que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin

---

<sup>14</sup>Artículo 22 bis del Código del Trabajo, incorporado en Ley N° 21.561 aprobada

<sup>15</sup>Artículo 22 bis del Código del Trabajo, incorporado en Ley N° 21.561 aprobada

<sup>16</sup>Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y Diputadas de Chile “Recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”, 05 de abril de 2023.

<sup>17</sup>Artículo 22 bis del Código del Trabajo, incorporado en Ley N° 21.561 aprobada

fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las funciones desempeñadas. La ley añade que: *“En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.”*<sup>18</sup>.

- **Canjeo de Recargos de Horas Extraordinarias por Días Libres:** la ley establece que *“las partes podrán acordar por escrito”*<sup>19</sup> que las horas extras realizadas no se compensen por un pago monetario, sino que lo hagan por días adicionales de feriado. De ser este el caso, cada hora extra se compensaría por una hora y media de feriado, pudiendo pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año.
- **Franjas horarias para trabajadoras/es con responsabilidad de cuidado de menores de 12 años:** para estas personas, la ley establece el “derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores”<sup>20</sup>. Por otro lado, se indica que el empleador/a podrá negarse cuando: *“la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, (...) en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno”*<sup>21</sup>. Asimismo, plantea que si ambos padres son trabajadores/as, cualquiera de ellos podrá hacer uso de este derecho, a elección de la madre.
- **Jornadas excepcionales:** la Dirección del Trabajo puede seguir autorizando sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, ahora dentro de un plazo de 30 días hábiles, *“atendidas las especiales características de la prestación de servicios”*, habiendo constatado adicionalmente que las *“condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema”*<sup>22</sup>.

En esos casos, se considerará un promedio máximo de 42 horas semanales en el ciclo respectivo. La diferencia de horas trabajadas respecto a las 40 horas semanales promedio se deberán compensar con días de descanso anual adicional, *“los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero”*<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup>Segundo inciso del Artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>19</sup>Artículo 32 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>20</sup>Artículo 27 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>21</sup>Artículo 27 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>22</sup>Artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>23</sup>Artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

Por último, es importante tener presente que la ley establece que: “*Un **reglamento** dictado por intermedio del Ministro 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**”<sup>24</sup>. Este reglamento tiene un plazo de seis meses contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.*

- **Jornadas de Faenas Continuas en Turnos Rotativos:** el Código del Trabajo, en su artículo 38, enumera una serie de actividades que quedan excluidas del descanso dominical, es decir, que pueden distribuir la jornada normal de trabajo semanal, en forma que incluya domingos y feriados. Dentro de esas actividades, se encuentran “*explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria*”<sup>25</sup>. La ley aprobada permite ahora que estas actividades puedan tener las mismas compensaciones que las mencionadas en el punto anterior, si la jornada semanal no excede las 42 horas y se registran en la Inspección del Trabajo.
- **Jornada Parcial:** Las personas que trabajen en jornadas de tiempo parcial no experimentarán una reducción en sus horas laborales semanales. Esto se debe a que la definición de jornada de tiempo parcial ya no se establecerá como dos tercios de la jornada ordinaria, sino que se fijará directamente en 30 horas semanales.
- **Distribución Semanal:** la distribución de la nueva jornada ordinaria, que contempla 40 horas semanales promedio en un ciclo de 4 semanas, no podrá distribuirse en más de seis días y **no menos de 4**.

Vale mencionar que, antes de la promulgación de esta ley, el Código del Trabajo contemplaba la posibilidad de distribuir la jornada semanal ordinaria en 4 días bajo condiciones especiales. Específicamente, en su Título IV, denominado “De los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”, se establece que “*aquellas empresas que tengan una **afiliación sindical igual o superior al 30 %** del total de sus trabajadores, 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*”<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup>Artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>25</sup>Artículo 38 del Código del Trabajo, numeral 2 del inciso primero.

<sup>26</sup>Artículo 374 del Código del Trabajo

Uno de estos pactos se encontraba en el artículo 375, el cual permitía que *“las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas 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.”*

Con la aprobación de la Ley N° 21.561, este artículo (art. 375) **fue eliminado**. Por lo tanto, ya no es condición necesaria un mínimo de trabajadoras/as sindicalizadas, y tampoco se requiere otorgar una hora de descanso imputable a la jornada cuando supere las 10 horas diarias.

- **Control de asistencia:** la ley declara que: *“El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro”*<sup>27</sup>. De manera adicional, establece que: *“una resolución del Director del Trabajo, (...) establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia”*<sup>28</sup>.

#### 4.1.2. Cambios introducidos por la Ley N° 21.561 respecto a áreas específicas del mundo laboral

Además de los aspectos generales, la ley contempla una serie de modificaciones que impactan directamente a **trabajadoras y trabajadores en áreas específicas del mundo laboral**, las cuales se detallan en la Figura 4. Estos cambios se aplican a artículos del Código del Trabajo que se encuentran tanto en los Títulos I y II de su Primer Libro, es decir, aquellos titulados *“Del contrato individual de trabajo”* y *“De los contratos especiales”*.

En relación a las modificaciones del primer título de este libro, se llevan a cabo en el Capítulo IV ya revisado en la sección anterior. Por otro lado, las modificaciones del segundo título afectan a artículos contenidos en los capítulos específicos: ii) *“del contrato de trabajadores agrícolas”*; iii) *“del contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales”*; v) *“del contrato de trabajadores de casa particular”*; vii) *“del contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros de carga”*; ix) *“del trabajo a distancia y teletrabajo”*; x) *“del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”*.

---

<sup>27</sup> Artículo 33 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>28</sup> Artículo 33 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

¿Qué cambia para cada una de estas áreas? A continuación veremos el detalle:

- **Área del Turismo:** Se modifica lo relativo al descanso dominical. Como mencionamos anteriormente, el artículo 38 del Código del Trabajo define las actividades que excluyen el descanso dominical. Este artículo establece que la distribución de jornada para trabajadoras/es “de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo” debería considerar un día de descanso a la semana en compensación por las actividades realizadas en domingo, y otro día de descanso por cada día festivo en el que se presten servicios. Además, se requiere que “al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo”<sup>29</sup>, “salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, 29 domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con 15 domingos de descanso en el lapso de seis meses, (...) y no podrá considerar la prestación de servicios por más de 3 domingos en forma consecutiva.”<sup>30</sup>. **La Ley N° 21.561 agrega posteriormente a esta frase** que, independientemente de lo anterior, “las partes podrán acordar alternativamente” que las/os trabajadores deban prestar sus servicios 8 domingos consecutivos, una vez al año, o 4 domingos consecutivos, en tres oportunidades discontinuas al año.
- **Hoteles y Clubes:** su jornada se reduce gradualmente a 40 horas semanales, pero se añade la opción de **quiebre de jornada laboral**, que anteriormente sólo aplicaba a quienes trabajaban en restaurantes. Esto implica que se puede “pactar”<sup>31</sup> la interrupción de la jornada laboral diaria desde media hasta cuatro horas, las cuales no se contarán dentro de la jornada y, por lo tanto, no serán remuneradas.
- **Locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros:** se modifica la jornada ordinaria del personal que se desempeñe como chofer y auxiliar de esta área, pasando de un máximo de 180 horas mensuales a 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.
- **Carga terrestre interurbana:** se modifica la jornada ordinaria de choferes de vehículos de esta área, pasando de un máximo de 180 horas mensuales a una de las siguientes opciones: i) 40 horas semanales promedio en cómputo mensual o ii) 180 horas mensuales, pero con un

---

<sup>29</sup> Artículo 38 del Código del Trabajo, inciso cuarto

<sup>30</sup> Artículo 38 del Código del Trabajo, inciso quinto

<sup>31</sup> Artículo 34 bis del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

descanso anual adicional de seis días. Además, se dispone que el valor por hora de los tiempos de espera se calculará en función de la jornada respectiva, y no sobre las horas de espera en sí mismas.

- **Transporte rural colectivo de pasajeros/as:** se modifica la jornada ordinaria del personal que se desempeñe como chofer o auxiliar del área, pasando de un máximo de 180 horas mensuales a 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.
- **Tripulación a bordo de Ferrocarriles:** se modifica su jornada ordinaria, pasando de un máximo de 180 horas mensuales a 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. Además, se dispone que el valor por hora de los tiempos de espera se calculará en función de la jornada respectiva, y no sobre las horas de espera en sí mismas.
- **Trabajadores/as embarcadas:** se mantiene el límite de 56 horas semanales de jornada laboral, modificándose el número de horas que se deben pagar con un recargo del 50 %. Anteriormente, estas horas eran las que excedían las 45 semanales, y ahora son las que exceden las 40 horas. De manera adicional, se mantiene la jornada semanal en 48 horas máximo, cuando la nave se encuentre detenida en el puerto, y se agrega que se calculará de forma *“proporcional por los días en que la nave esté fondeada en el puerto”*<sup>32</sup>.
- **Tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga:** se mantiene el máximo de jornada mensual en 160 horas. El límite se modifica cuando *“las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por 7 días o más en el mes calendario”*<sup>33</sup>, en cuyo caso el máximo disminuye de 180 horas mensuales a 40 horas promedio semanal (nótese que la ley no especifica la duración del ciclo respectivo). Por otro lado, si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, se reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.
- **Actividades agrícolas:** a aquellas personas que *“laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura”*<sup>34</sup> se limita su jornada de trabajo desde 8 horas diarias a 6 horas y 40 minutos.

---

<sup>32</sup> Artículo 109 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>33</sup> Artículo 152 ter D del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>34</sup> Artículo 87 del Código del Trabajo, inciso primero

- **Trabajadoras/es de Casa Particular que no vivan en la casa del empleador/a:** el máximo de su jornada semanal se reduce de 45 a 40 horas. Sin embargo, *“si la jornada semanal se extiende hasta por 30 horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de 12 horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas”*<sup>35</sup>, las que se pagarán con un recargo del 50 % sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
  
- **Trabajadoras/es de Casa Particular que vivan en la casa del empleador/a:** el Código del Trabajo regula los tiempos de descanso de estas trabajadoras/es, no los límites máximos de jornadas laborales. Frente a esta particularidad, la ley añade dos días remunerados de libre disposición en cada mes calendario. *“De común acuerdo”* estos días podrán acumularse en un periodo de 3 meses<sup>36</sup>.
  
- **Trabajadores/as “independientes” de plataformas digitales**<sup>37</sup>: se calcula el valor por cada hora de servicio realizado en base a 172 horas mensuales, en vez de las 180 anteriormente estipuladas.
  
- **Modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:** el Código del Trabajo contempla que *“en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo”*<sup>38</sup>. La Ley N° 21.561 dispone que esto deberá ser conforme a lo previamente explicado sobre las trabajadoras/es excluidos de obligación de control de jornada, es decir, el nuevo inciso segundo del artículo 22.

---

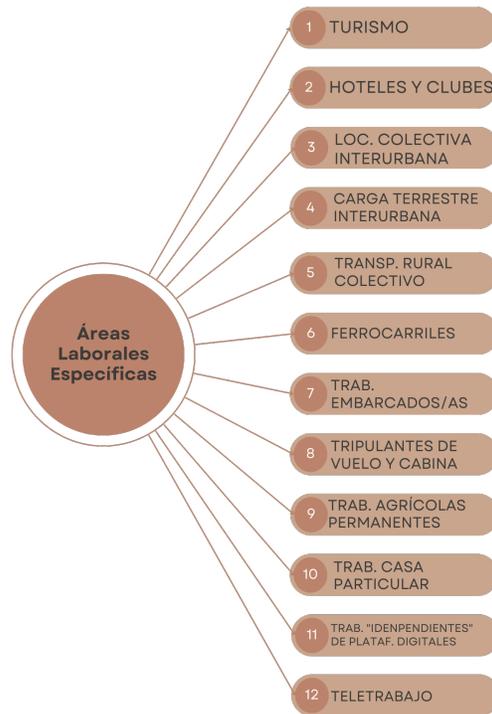
<sup>35</sup> Artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561

<sup>36</sup> Artículo 150 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>37</sup> El artículo 152 quáter W del Código del Trabajo considera como trabajadores independientes de plataformas digitales a aquellas personas que no presentan una dependencia ni subordinación con su empleador/a. Esta definición se presenta a pesar de señalar que la empresa de plataforma digital de servicios puede establecer los términos y condiciones que permitan operar a través de sus sistemas. Para profundizar en esta temática, ver [Davidov \(2017\)](#).

<sup>38</sup> Artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

**Figura 4:** Áreas laborales específicas modificadas por la Ley N° 21.561



**Fuente:** elaboración propia en base a información publicada por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

#### 4.2. Artículo segundo de la ley: Programas de Cumplimiento Asistido y Fiscalización Laboral

El segundo artículo de la Ley N° 21.561 consta de un sólo inciso, y mandata a la Dirección del Trabajo a implementar programas de cumplimiento asistido de las modificaciones al Código del Trabajo recién estudiadas. A través de estos programas, las empresas podrán solicitar fiscalizaciones voluntarias para prevenir o corregir posibles infracciones laborales. En caso de encontrar alguna infracción, la ley otorga un plazo de al menos cinco días hábiles para corregirla, *“siempre que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores”*<sup>39</sup>.

Una vez que la empresa corrija la conducta infractora, la Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento. En caso de que la empresa no corrija la infracción, se aplicarán las multas correspondientes.

<sup>39</sup>Artículo 2 de la Ley N° 21.561

### 4.3. Artículo tercero de la ley: Medidas de capacitación a empresas calificadas de menor tamaño

El tercer artículo de la ley N° 21.561 introduce cambios en la ley N° 19.518, que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo. En este artículo se realizan tres modificaciones importantes:

1. El citado estatuto contempla beneficios tributarios para aquellas empresas que efectúen gastos en programas de capacitación para sus trabajadores/as. Además, establece que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) debe fijar anualmente un valor máximo para descontar por cada hora de capacitación realizada, llamado *“valor hora participante”*. Lo que agrega la Ley N° 21.561 es que **se establezcan valores máximos diferenciados de reembolso asociado a capacitaciones para empresas calificadas de menor tamaño**.
2. En segundo lugar, el estatuto señala que el SENCE *“podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a la ejecución de diversas acciones”*<sup>40</sup>. La Ley N° 21.561 agrega que una de esas acciones puede ser: *“de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, según lo dispone el artículo segundo de la Ley N° 20.416. Se deberán considerar, entre otros, programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad en estas empresas”*<sup>41</sup>.
3. Por último, esta ley agrega a las atribuciones y deberes del SENCE el: *“desarrollar **líneas programáticas de capacitación** destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, con el **objetivo de aumentar la productividad y empleabilidad** de los trabajadores.”*<sup>42</sup>

### 4.4. Aplicación de la Ley N° 21.561: Disposiciones Transitorias

Por último, la Ley N° 21.561 incluye una serie de disposiciones transitorias que regulan situaciones temporales y de transición durante la implementación de la ley. Estas disposiciones son muy importantes, ya que nos dirán cómo y cuándo se planea aplicar cada elemento estipulado en la ley.

---

<sup>40</sup> Artículo 46 de la Ley N°19.518

<sup>41</sup> Artículo 3 de la Ley N° 21.561 aprobada

<sup>42</sup> Artículo 3 de la Ley N°21.561.

Los cuadros 1 y 2 proporcionan información sobre la aplicabilidad gradual de las modificaciones introducidas por la ley en diferentes aspectos laborales. Cada fila de los cuadros representa una modificación específica, mientras que las columnas indican el plazo de entrada en vigencia para cada una de ellas, contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Entre las modificaciones destacadas de Aspectos Generales mostradas en el cuadro 1, se encuentra la **reducción de la jornada ordinaria de trabajo a una promediación de 40 horas en un ciclo**. Esta modificación comenzará a aplicarse con una gradualidad de cinco años, reduciéndose a 44 horas semanales el primer año, a 42 horas el tercer año y finalmente a 40 horas semanales promedio el quinto año.

Además, se establecen plazos para la implementación de otras modificaciones, como la aquella referida a los/as trabajadores excluidos de la obligación de control de jornada, la definición de franjas horarias para aquellos con responsabilidad de cuidado de menores de 12 años y la modificación respecto al canjeo de recargos de horas extraordinarias por días libres. Todas estas modificaciones entrarán en vigencia en el plazo de **un año contado** desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Por otro lado, se contemplan plazos más extensos para ciertas disposiciones, como aquellas referidas a la limitación de jornada semanal promedio y compensaciones de ciertas **jornadas excepcionales**, las cuales se implementarán al **quinto año** desde la publicación de la ley.

**Cuadro 1: Gradualidad de la aplicabilidad de la ley: Aspectos generales**

Modificación sobre...	Plazo de entrada en vigencia, desde publicación de la ley en el Diario Oficial			
	Primer año	Reducción de 45 a 44 horas el primer año, a 42 el tercero, 40 el quinto año	Reducción a 176 horas el primer año, a 174 el tercero, 172 el quinto año	Quinto año
Jornada ordinaria de trabajo: promediación de 40 horas en ciclo		X		
Trabajadoras/es excluidos de la obligación de control de jornada	X			
Franjas horarias para trabajadoras/es con responsabilidad de cuidado de menores de 12 años	X			
Canjeo de Recargos de Horas Extraordinarias por Días Libres	X			
Control de asistencia y horas trabajadas	X			
Jornadas excepcionales	Limitación de jornada semanal promedio y compensaciones			X
	Plazo de 30 días hábiles para DT sobre resolución de caso	X		
Jornada parcial	X			
Distribución semanal de nueva jornada ordinaria	No menos de cuatro ni más de seis días			X
Faenas continuas de turnos rotativos	Compensaciones sujeto a limitación de jornada			X

Fuente: elaboración propia en base a Ley N°21.561

**Cuadro 2: Gradualidad de la aplicabilidad de la ley: Áreas específicas**

Modificación sobre...		Plazo de entrada en vigencia, desde publicación de la ley en el Diario Oficial			
		Primer año	Reducción de 45 a 44 horas el primer año, a 42 el tercero, 40 el quinto año	Reducción a 176 horas el primer año, a 174 el tercero, 172 el quinto año	Quinto año
Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	Modificación de jornada ordinaria				X
	Valor por hora de los tiempos de espera	X			
Trabajadores/as de Ferrocarriles	Modificación de jornada ordinaria				X
	Valor por hora de los tiempos de espera	X			
Trabajadores/as de clubes y hoteles	Modificación de jornada ordinaria		X		
	Quiebre de jornada	X			
Trabajadoras/es del Turismo: Descanso dominical		X			
Trabajadoras/es embarcados	Modificación de número de horas extras con recargo		X		
	Modificación de cálculo de jornada en semana de nave detenida en el puerto	X			
Trabajadoras/es de casa particular que no viven en la casa del empleador	Modificación de jornada ordinaria		X		
	Modificación de número de horas extras con recargo en caso de jornada parcial	X			
Trabajadoras/es de casa particular que viven en la casa del empleador: Adición de días de libre disposición remunerados		X			
Teletrabajo: Precisión de exclusión de control de jornada		X			
Tripulantes de vuelo y cabina	Modificación de jornada si labores en tierra se extienden por un mes calendario		X		
	Modificación de jornada si labores en tierra se extienden por 7 días o más en un mes calendario				
Trabajadores/as "independientes" de plataformas digitales: Cálculo de valor hora				X	
Locomoción colectiva interurbana: Modificación de jornada ordinaria					X
Transporte rural colectivo de pasajeros/as: Modificación de jornada ordinaria					X
Trabajadores/as agrícolas: Modificación de jornada					X

Fuente: elaboración propia en base a Ley N°21.561

Adicionalmente, respecto al establecimiento del plazo de 30 días hábiles para la Dirección del Trabajo para resolver casos relacionados con la nueva normativa laboral de jornadas excepcionales, este plazo también comenzará a regir a partir de **un año desde la fecha de publicación de la ley**.

Respecto a la posible distribución semanal en cuatro días, y las compensaciones sujetas a limitación de jornada para las actividades correspondientes a faenas continuas de turnos rotativos, ambas modificaciones se aplicarían **al quinto año** desde la publicación de la ley.

El cuadro 2, por su lado, presenta los plazos de aplicación de las modificaciones relativas a **áreas laborales específicas**. Al igual que las modificaciones en los Aspectos Generales, la implementación de **cambios relativos a la duración de la jornada laboral** se llevará a cabo de manera **gradual en un período de cinco años o a partir del quinto año** desde la publicación de la ley. Por otro lado, las modificaciones que afectan el cálculo de los valores de los tiempos de espera, el quiebre de jornada y las horas extras entrarán en vigor a partir del **primer año** contado desde la publicación. Asimismo, las disposiciones relacionadas con los días de libre disposición para las trabajadoras/es de casa particular que viven en el hogar del empleador y las opciones de exclusión del control de jornada en el teletrabajo también serán aplicadas desde el **primer año** tras la publicación de la ley.

En cuanto al resto de las disposiciones transitorias, en primer lugar, se establece que las modificaciones relativas a la reducción de la jornada laboral se incorporarán automáticamente en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos, **sin necesidad de una adaptación adicional**.

En segundo lugar, se estipula que para cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en la ley y el Código del Trabajo, la adecuación de la jornada laboral diaria debe hacerse de **común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales** en representación de los trabajadores. **En caso de falta de acuerdo, el empleador deberá reducir la jornada proporcionalmente** entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada.

En tercer lugar, se determina que las **resoluciones previas que autoricen sistemas excepcionales** de distribución de jornada y descansos mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Sin embargo, antes de que se cumpla ese plazo, el interesado puede solicitar su adecuación para ajustarse a la reducción de jornada establecida en la ley. Además, las autorizaciones otorgadas para sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo seguirán vigentes siempre que cumplan con los requisitos establecidos por el Director del Trabajo.

El reglamento al que se refiere el artículo 38 del Código del Trabajo deberá ser dictado en un plazo de **seis meses** a partir de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Por otro lado, se establece que en empresas donde el **descanso dentro de la jornada se imputa a esta, las partes deberán acordar el ajuste a la nueva jornada**. En caso de desacuerdo y si esta imputación está contemplada en un instrumento colectivo, no se aplicarán ciertas disposiciones del Código del Trabajo.

Adicionalmente, se estipula que las **empresas calificadas como de menor tamaño** que implementen la reducción de jornada anticipadamente recibirán puntaje adicional en programas de fomento y capacitación. Se establecerán requisitos para obtener el puntaje adicional mediante un sello otorgado por la Subsecretaría del Trabajo.

Además, las empresas con jornadas de 40 horas o menos podrán pactar que su máxima jornada semanal se distribuya en **cuatro días**. Esto se aplicará a aquellas empresas que reduzcan su jornada a 40 horas antes de lo establecido en la ley.

Finalmente, las disposiciones transitorias establecen que el **mayor gasto fiscal** debido a la aplicación de esta ley durante su primer año de vigencia se financiará con recursos contemplados en los presupuestos de las diversas entidades afectas a la ley. Si faltaran recursos, el Ministerio de Hacienda podrá suplementarlos con los recursos que se traspasen de la Partida Tesoro Público. En años siguientes, el financiamiento estará sujeto a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos del Sector Público respectiva.

## 5. Análisis crítico

### 5.1. Preámbulo

El siguiente análisis crítico lo hemos desarrollado teniendo en cuenta una serie de contribuciones de diversas personas que cuentan con una vasta trayectoria en el campo del derecho colectivo del trabajo. Reconocemos en ellos y ellas un aporte valioso al debate de las ideas. Con todo, lo que expondremos continuación, si bien - la mayoría de las veces - puede estar inspirado o refuerza dichas contribuciones, podría no representar necesariamente sus opiniones.

Destacamos las siguientes contribuciones:

1. Prof. José Luis Ugarte, académico de derecho del trabajo Universidad Diego Portales.
  - Entrevista en Radio Universidad de Chile, publicada el 11 de abril de 2023: *“José Luis Ugarte y 40 horas: «Va en el orden equivocado, primero había que fortalecer a los sindicatos»”*<sup>43</sup>.
  - Participación en Coloquio: *“Flexibilidad laboral y 40 horas”*<sup>44</sup>.
  - Entrevista en Radio Futuro, publicada el 17 de abril de 2023: *“Abogado y ley 40 horas: «Se dice que fue un triunfo del Gobierno, pero tuvo un costo altísimo»”*<sup>45</sup>.
2. Prof. Irene Rojas, académica de derecho del trabajo Universidad de Talca.
  - Columna de Opinión, publicada el 25 de abril de 2023 en El Mostrador: *“Ley de jornada de 40 horas: luces y sombras para trabajadoras y trabajadores”*<sup>46</sup>.
  - Entrevista, publicada por el sitio El Ciudadano: *“«Es retroceder en la historia 100 años»: Académica experta en derecho del trabajo cuestionó flexibilidad laboral contenida en las 40 horas”*<sup>47</sup>.
  - Participación en seminario: *“Análisis de la Ley de 40 horas y flexibilidad laboral: Impacto en sistema de jornadas de trabajo”*<sup>48</sup>.

---

<sup>43</sup><https://radio.uchile.cl/2023/04/11/jose-luis-ugarte-y-40-horas-va-en-el-orden-equivocado-primero-habia-que-fortalecer-a-los-sindicatos/>

<sup>44</sup><https://www.youtube.com/watch?v=XZQ-SVoS5HQ>

<sup>45</sup><https://www.futuro.cl/2023/04/abogado-y-ley-40-horas-se-dice-que-fue-un-triunfo-del-gobierno-pero-tuvo-un-costo-altisimo/>

<sup>46</sup><https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2023/04/25/ley-de-jornada-de-40-horas-luces-y-sombras-para-trabajadoras-y-trabajadores/>

<sup>47</sup><https://www.elciudadano.com/chile/es-retroceder-en-la-historia-100-anos-academica-experta-en-derecho-del-trabajo-cuestiono-flexibilidad-laboral-contenida-en-las-40-horas/04/12/>

<sup>48</sup><https://www.otalca.cl/noticias/analizan-alcances-de-ley-de-40-horas/>

3. Prof. Sergio Gamonal, académico de derecho del trabajo Universidad Adolfo Ibañez.
  - Columna de Opinión, publicada el 10 de abril de 2023 en Radio Universidad de Chile: “40 horas, flexibilidad y desprotección”<sup>49</sup>.
  - Participación en Coloquio “Flexibilidad laboral y 40 horas”<sup>50</sup>.
4. Juan Vergara, asesor de sindicatos y creador de contenidos en sitio Web ProSindical.
  - Análisis en ProSindical, publicada el 16 de marzo de 2023: “Los defectos del proyecto de ley que rebajaría la jornada de 45 a 40 horas”<sup>51</sup>.
  - Participación en Coloquio “Flexibilidad laboral y 40 horas”<sup>52</sup>.
5. Karla Varas, académica de derecho del trabajo Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
  - Participación en seminario: “Análisis de la Ley de 40 horas y flexibilidad laboral: Impacto en sistema de jornadas de trabajo”<sup>53</sup>.

También declaramos nuestro propio trabajo (Fundación SOL) adelantado en relación a este tema. Alguna de las contribuciones que hemos hecho aparecen en el listado anexo.

## 5.2. Argumento y plan de análisis

La reducción de la jornada laboral, tal como hemos señalado al comienzo de este documento de trabajo, es una demanda histórica de la clase trabajadora y urge un avance en tal dirección.

El siguiente análisis se basa en el argumento, sostenido también por Ugarte, Rojas, Varas, Vergara y Gamonal (entre otros y otras) y por un grupo importante de organizaciones sindicales<sup>54</sup>, que la Ley N° 21.561 que reduce la jornada de trabajo no es sólo eso, sino también una ley que promueve aún más la flexibilidad laboral.

---

<sup>49</sup><https://radio.uchile.cl/2023/04/10/40-horas-flexibilidad-y-desproteccion/>

<sup>50</sup><https://www.youtube.com/watch?v=XZQ-SVoS5HQ>

<sup>51</sup><https://www.prosindical.cl/los-defectos-del-proyecto-de-ley-que-rebajaria-la-jornada-de-45-a-40-horas/>

<sup>52</sup><https://www.youtube.com/watch?v=XZQ-SVoS5HQ>

<sup>53</sup><https://www.utralca.cl/noticias/analizan-alcances-de-ley-de-40-horas/>

<sup>54</sup>Para más detalles ver el comunicado publicado en Ciper Chile de la organizaciones sindicales rechazan la flexibilidad laboral contenida en la ley de 40 horas. Entre las organizaciones se encuentran: la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines, la Confederación Nacional de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros, Automotrices y Ramos Conexos de Chile (CONSFETEMA), la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la Federación de Sindicatos Autónomos de Walmart (FSA), la Federación de Trabajadores de la Minería (FETRAMIN), la Federación Chilena de Sindicatos de la Televisión (FETRA TV), el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas, el Sindicato Ripley Call Center, el Sindicato N°1 de Empresa Metrogas S.A., el Sindicato Nacional de Empresas SGS Minerals, el Sindicato Ripley Mall del Centro, la FENATS Barros Luco y Antonio Páez (presidente Sindicato Starbucks) <https://www.ciperchile.cl/2023/04/11/cartas-organizaciones-sindicales-rechazan-flexibilidad-laboral-contenida-en-el-proyecto-de-ley-de-40-horas/>

En nuestro plan de análisis hemos privilegiado una mirada crítica-panorámica, esto es sin entrar en el detalle legal específico de cláusulas que consideramos tienen un alcance menor. En otras palabras, el siguiente no es un análisis punto por punto, pormenorizado, que se refiera a cada una de las diversas cláusulas que se han modificado con la Ley 21.561.

### 5.3. A quienes afecta

La ley de reducción de las 40 horas fue diseñada para quienes tienen empleo formal y que laboran en régimen de tiempo completo. Quedan fuera quienes trabajan en jornadas de tiempo parcial<sup>55</sup>. Además, quienes están contratados bajo la modalidad de excepción de jornada (artículo 22 del Código del Trabajo, inciso segundo), tampoco se verán afectados.

Usando los microdatos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2022<sup>56</sup>, podemos hacer una estimación “gruesa” del universo de trabajadoras y trabajadores que están afectados a la ley. Del procesamiento de esta fuente estadística, podríamos decir que son 3.894.240 personas<sup>57</sup> las afectas de forma directa a la política de reducción de la jornada de trabajo. Este total es equivalente al 42 % del total de ocupadas y ocupados y al 71 % del total de asalariados y asalariadas del sector privado más servicio doméstico<sup>58</sup>. Si consideramos la principal rama de actividad económica generadora de empleo, el sector “comercio al por mayor y al por menor”, el porcentaje de afectación potencial llega a un 40 %.

**Cuadro 3: Estimación de afectación potencial. Base filtrada para quienes trabajan 41 horas o más de forma habitual e integran as categorías ocupacionales asalariados/as del sector privado y servicio doméstico**

Sexo	Trabajadores/as	% R.O	% R.A
Hombres	2.492790	46,8 %	75,7 %
Mujeres	1.401450	36,3 %	63,5 %
<b>Total</b>	<b>3.894.240</b>	<b>42,4 %</b>	<b>70,8 %</b>

**Fuente:** elaboración propia, microdatos CASEN 2022. % R.O = porcentaje en relación al total de la ocupación; % R.A = porcentaje en relación al total de la ocupación asalariada.

<sup>55</sup>La jornada parcial se mantiene fija en 30 horas.

<sup>56</sup><https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>

<sup>57</sup>Incluye los siguientes filtros: categoría ocupacional de asalariados y asalariadas del sector privado, horas habituales mayores a 40 y quienes declaran tener un contrato de trabajo. No es posible realizar el filtro de excepción de jornada de trabajo y artículo 22, sin embargo, de acuerdo a la Encuesta Laboral (ENCLA 2019) de la Dirección del Trabajo, un 7,5 % de las empresas declaran hacer uso de jornadas sin horario específico.

<sup>58</sup>Cálculos propios en base a microdatos CASEN 2022.

## 5.4. Panorama del valor de la fuerza de trabajo como punto de partida

Tal como se indicó en la parte de antecedentes, Chile es un país particularmente desigual. No sólo en lo referido a la distribución de ingresos entre personas y entre hogares, sino también entre los factores que intervienen en el proceso de producción capitalista, esto es, entre el Trabajo y el Capital.

De acuerdo a la CASEN, la mitad de las y los trabajadores percibieron a fines de 2022 menos de \$500.000 líquidos como pago al trabajo asociado a la ocupación principal. En el caso de las mujeres, la mediana de ingresos es de \$450.000 líquidos mientras que en el caso de los hombres es como la cifra nacional (\$500.000 líquidos).

Para quienes integran el mundo del trabajo que se vería directamente afectado por la ley que reduce la jornada laboral, las cifras no son muy diferentes. La mediana salarial para las y los trabajadores asalariados del sector privado y en servicio doméstico que laboran más de 40 horas y que tienen contrato de trabajo llega también a \$500.000<sup>59</sup>.

**Cuadro 4: Mediana, percentil 70 y promedio del ingreso de la ocupación principal. Base filtrada para quienes trabajan 41 horas o más de forma habitual e integran las categorías ocupacionales asalariados/as del sector privado y servicio doméstico.**

Sexo	Mediana	p70	Promedio
Hombre	\$550.000	\$800.000	\$824.644
Mujer	\$500.000	\$660.000	\$694.929
<b>Total</b>	<b>\$500.000</b>	<b>\$750.000</b>	<b>\$778.393</b>

**Fuente:** elaboración propia, microdatos CASEN 2022.

En un contexto de salarios bajos (el 70 % del grupo objetivo tiene salarios menores al promedio), la mayoría de las familias trabajadoras se ven “forzadas” a incurrir en créditos con instituciones financieras o del retail para suplir la falta de ingresos autónomos.<sup>60</sup> Los datos del Informe de Deuda Morosa de la Universidad San Sebastián y Equifax<sup>61</sup> entregan más información: al primer trimestre de 2023 se registran 4,1 millones de personas con deuda morosa, es decir, sin capacidad de pagar las obligaciones. La propia CASEN 2022 permite indagar en lo que se paga en arriendo en los hogares de las familias trabajadoras. Si consideramos el grupo de asalariados y asalariadas que trabajan

<sup>59</sup>Cálculo propio en base a los microdatos de la encuesta CASEN 2022 y usando horas habituales.

<sup>60</sup>También a créditos informales que no están regulados y por los que hay que pagar tasas de intereses incluso mayores.

<sup>61</sup><https://cdn.uss.cl/content/uploads/2023/05/26144729/40-Informe-Deuda-Morosa-enero-marzo-2023.pdf>

en el sector privado de la economía más quienes lo hacen bajo la categoría ocupacional de servicio doméstico, observamos que la mediana de pago en arriendo es de \$330.000<sup>62</sup>.

En un escenario de *infra valor* de la fuerza de trabajo como el que se ha presentado, es probable que ante la disminución de la jornada de trabajo, las y los trabajadores opten por la activación de segundos o incluso de terceros empleos. Esto ya se ha venido observando a nivel nacional e internacional a través de lo que se ha conocido como la “*uberización*” de la economía y los empleos complementarios en aplicaciones o trabajo de plataforma. Según datos de la CASEN 2022, las y los trabajadores que trabajan menos de 40 horas y se emplean en el sector privado o en servicio doméstico tienen más chance de tener un segundo empleo: mientras el 4,2 % de las y los trabajadores de 41 horas o más tienen segundos empleos, en el caso de quienes laboran menos de ese umbral de horas a la semana el porcentaje llega un 10 %<sup>63</sup>.

## 5.5. Acuerdo entre “partes”

Uno de los puntos críticos de la ley que reduce la jornada de trabajo se encuentra en el poder institucional que han ganado los empresarios al momento de administrar los tiempos de trabajo con una flexibilidad no vista hasta este momento.

Para Irene Rojas, tal como lo consigna el medio El Ciudadano<sup>64</sup>, esta flexibilidad implica:

*“retroceder en la historia 100 años. El tema de la jornada de trabajo es uno de los aspectos más sensibles en la evolución del Derecho del Trabajo, en el actual sistema de relaciones laborales que se instaura con el capitalismo. Siempre ha sido la lucha de los trabajadores limitar los horarios de trabajo y controlar los tiempos”*

La expresión “acuerdo entre partes” (trabajador/a y empleador) aparece en varios pasajes de la ley (jornada, horas extras, remuneración de horas extras, días feriados). Con esto, se desconoce la asimetría de poder que existe entre quienes venden su fuerza de trabajo y quienes la compran (el empleador). En este sentido, la flexibilización se obtiene (en la abrumadora mayoría de los casos) por la autonomía individual y no por la autonomía colectiva.

---

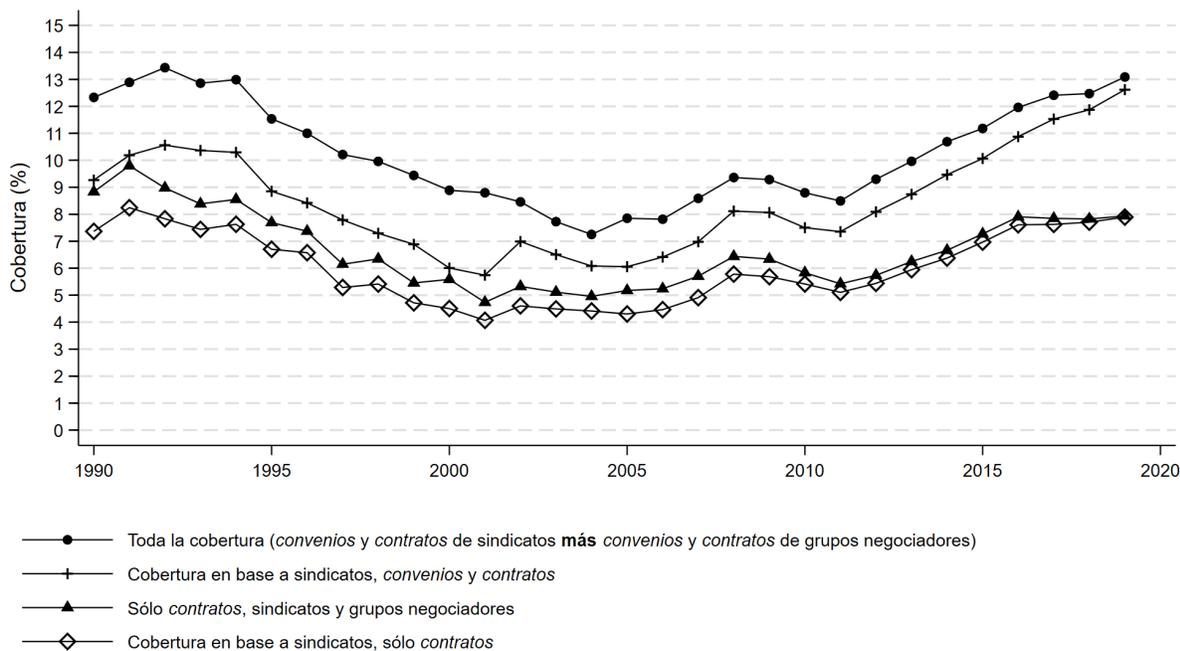
<sup>62</sup>Cálculo propio en base a los microdatos de la encuesta CASEN 2022. Base filtrada para quienes trabajan 41 o más horas y que pertenecen a las categorías ocupacionales antes mencionadas.

<sup>63</sup>Cálculo propio en base a los microdatos de la encuesta CASEN 2022. Base filtrada para quienes trabajan 41 horas o más (o menos), que pertenecen a las categorías ocupacionales asalariados y asalariadas del sector privado y que tienen contrato de trabajo.

<sup>64</sup><https://www.elciudadano.com/chile/es-retroceder-en-la-historia-100-anos-academica-experta-en-derecho-del-trabajo-cuestiono-flexibilidad-laboral-contenida-en-las-40-horas/04/12/>

En Chile, las y los trabajadores tienen bajo poder asociativo y la sindicalización y la negociación colectiva son la excepción, no la norma. Usando la fuente de datos oficial (Dirección del Trabajo), se puede ver que, en el escenario optimista, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras cubiertas por instrumentos de negociación colectiva llega a un 13% (cuando se consideran las negociaciones de sindicatos y de grupos negociadores tanto contratos como convenios colectivos). La siguiente figura muestra el desarrollo para los últimos 30 años.

**Figura 5: Trabajadores y trabajadoras cubiertas por negociación colectiva (%)**



**Fuente:** Figura 4.19 (traducida) de Durán (2022). Expansión de la serie de Durán y Gamonal (2019).

Junto a una baja tasa de sindicalización, un aspecto crítico del panorama sindical chileno es la elevada fragmentación de las organizaciones que representan a trabajadores y trabajadoras. Al procesar los registros administrativos de la Dirección del Trabajo a julio de 2023<sup>65</sup> se detectan 8.640 sindicatos activos en el sector privado de la economía (sindicatos de establecimiento, de empresa, inter empresas y transitorios). La mitad de esos sindicatos tiene 48 o menos integrantes y sólo un 1,4% declara más de 1.000 afiliados y afiliadas (ver cuadro 5). Esto quiere decir que en Chile no sólo hay baja sindicalización, sino que además se trata de un panorama pulverizado en donde co-existen sindicatos rivales, algunos de ellos inclusive son levantados por los propios empleadores (Durán, 2022).

<sup>65</sup>Procesamiento propio base SIRELA

Una cuestión que es característica de la cultura empresarial en Chile es que los empleadores (la parte que representa al Capital), poseen un entramado institucional (leyes) que es significativamente favorable para sus intereses. A la fecha, aún se mantienen los pilares del llamado Plan Laboral de 1979, impuesto durante la dictadura de Pinochet (Narbona, 2015; Durán y Gamonal, 2019).

**Cuadro 5: Tamaño de sindicatos activos en el sector privado. Cantidad de sindicatos activos según tramo de socios y socias**

Tramo	Número	% Rel.	% Acum.
48 o menos	4.327	50,1 %	50,1 %
49 a 100	2.004	23,2 %	73,3 %
101 a 199	1.160	13,4 %	86,7 %
200 a 499	802	9,3 %	96,0 %
500 a 999	217	2,5 %	98,5 %
1.000 a 1.999	98	1,1 %	99,6 %
2.000 a 4.999	24	0,3 %	99,9 %
5.000 y más	8	0,1 %	100 %
<b>Total</b>	<b>8.640</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>

**Fuente:** elaboración propia, registros administrativos SIRELA, Dirección del Trabajo. Extracción al 31 de julio de 2023.  
% Rel. (Porcentaje relativo); % Acum. (Porcentaje acumulado).

La última versión publicada de la ENCLA, da cuenta que en el 95,3%<sup>66</sup> de las empresas sin sindicatos activos nunca ha existido uno, mientras que en las empresas donde hubo intentos de formar uno, casi el 50% de las veces fue impedido por temor a los despidos y represalias laborales. Esto da cuenta de entornos laborales que están lejos de ser equilibrados entre las partes de la relación laboral, es decir trabajador o trabajadora y empleador.

El pacto individual entre partes desiguales, no es un aspecto a valorar desde el punto de vista de las y los trabajadores y una mejor calidad de vida. Tal como lo sostiene Sergio Gamonal:

*“El acuerdo individual, trabajador-empleador, no puede analizarse sin considerar que es algo que está sujeto a una eventual coacción de despido, de traslado, o de que te van hacer la vida imposible . . . el derecho del trabajo, parte de la base de que el trabajador no tiene agencia individual para negociar de igual a igual con el empleador las condiciones de trabajo”.*

<sup>66</sup>Incluso en las grandes empresas, sin sindicatos activos, esto se repite (en un 85,9% de ellas nunca ha existido un sindicato). Ver Tabla 1, Encuesta ENCLA 2019, pp. 149 Informe de Resultados.

Por lo tanto, continúa Gamonal:

*“cuando tu entregas a la autonomía individual el negociar condiciones de trabajo, lisa y llanamente, se lo estás entregando al empleador”<sup>67</sup>.*

Con el “pacto” entre las partes, las empresas pueden (por ejemplo) alternar semanas con distinta duración de jornadas. Es decir, a diferencia de la tradición chilena donde la semana de trabajo correspondía a un estándar único de 45 horas, con esta ley, tal como se ha señalado, el empleador puede combinar semanas de alta intensidad (45 horas por ejemplo) con otras semanas de baja intensidad. En promedio, se debe cumplir con las 40 horas.

Este punto Juan Vergara lo explica de la siguiente manera:

*“(...) todo el diseño de la ley está construido para que sea el empleador el que decida la jornada (...) usted [el o la trabajadora] no va tener la decisión de decir « jefe, la próxima semana comienzo con el 4 x 3»; « jefe, sabe que, la próxima semana no puedo trabajar las 40 horas voy a trabajar 28 horas y después le trabajo las otras 52 », no, ya que los ciclos productivos los elige el empleador (...)”<sup>68</sup>.*

Juan Vergara agrega la siguiente:

*“(...) el 4 x 3 [cuatro días de trabajo y 3 de descanso] requiere acuerdo con el empleador. El 4 x 3 existe hace 6 o 7 años en Chile desde que se aprobó la reforma laboral [en el gobierno de Bachelet II], desde ese entonces se puede pactar 4 x 3, con acuerdo entre empleador y sindicato (...) ninguna empresa estuvo de acuerdo a pactar el 4 x 3 con el sindicato”<sup>69</sup>.*

Con todo, podríamos decir que en este punto (4 x 3) incluso habría un retroceso en la capacidad de decisión colectiva, ya que la reforma laboral de Bachelet establecía en el antiguo artículo 375 la posibilidad de generar el 4 x 3 sólo cuando hubiera representación sindical, ésta fuera superior al 30 % y existiera acuerdo sindical. Ahora, la mediación de sindicatos no es un requerimiento taxativo.

---

<sup>67</sup>Participación de Sergio Gamonal en el coloquio “Flexibilidad y 40 horas”. Universidad Diego Portales. Mayo de 2023.

<sup>68</sup>Participación de Juan Vergara en el coloquio “Flexibilidad y 40 horas” ...

<sup>69</sup>Idem.

## 5.6. Gradualidad a 5 años

La gradualidad es un aspecto que tradicionalmente se plantea como un mecanismo para proteger el empleo cuando se realizan reformas laborales, incluidas las reformas a la jornada laboral máxima.

El trabajo de [De Spiegelaere y Piasna \(2017\)](#), publicado por el Instituto Europeo de Estudios Sindicales (ETUI), plantea pros y contras de una reducción de la jornada máxima de una sola vez (sin gradualidad). Entre las ventajas se plantea que: *“las familias podrán verse confrontadas de forma inmediata a una mayor disponibilidad de tiempo para el ocio y con ello alentar a hombres y mujeres a reconsiderar sus roles en el hogar”* ([De Spiegelaere y Piasna, 2017](#), p. 48, traducción propia). Entre las desventajas, los autores mencionan el costo que esto implica para las empresas. También se señala que los cambios graduales operarían de una mejor manera en la reconfiguración de roles en las familias producto de la mayor disponibilidad de horas.

Desde el punto de vista del Capital, el supuesto es que al darle tiempo a las empresas para que se adapten a un nuevo régimen de jornada de trabajo, se puede reducir la probabilidad de que existan desvinculaciones. Esto es lo que plantea por ejemplo, Juan Bravo, de la Universidad Diego Portales:

*“cuando una reforma se aplica sin gradualidad es probable que el ajuste recaiga sobre el empleo debido a que el aumento en el costo salarial por hora ocurre de inmediato y por lo tanto en esos casos es más probable que exista destrucción de empleo; cuando se hace con gradualidad, el ajuste recae sobre los salarios (...) por eso se recomienda la gradualidad, tiene menores costos sociales”<sup>70</sup>.*

El argumento anterior ignora el efecto de las relaciones de poder presentes en las relaciones de producción. El supuesto implícito del efecto en salarios o en empleo, es que la tasa de ganancia empresarial no tiene ajuste.

Si bien el punto de la gradualidad ha sido considerado en el pasado (en la reforma que redujo la jornada laboral de 48 a 45 horas en Chile, la gradualidad fue de 3 años)<sup>71</sup>, es importante reconocer los niveles de heterogeneidad productiva, que, en los hechos, da lugar a un ecosistema empresarial diverso en donde empresas de menor tamaño conviven con grandes empresas que tienen una alta capacidad financiera. Este aspecto, como hemos reseñado en la sección de antecedentes, sí estaba contemplado en el proyecto original que luego fue modificado tras la presión del empresariado<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup>Participación de Juan Bravo en la charla “Aspectos Principales del Proyecto 40 horas y sus impactos”. Universidad Diego Portales. Mayo de 2023. <https://rb.gy/n98gy>

<sup>71</sup>En este caso no hubo un paquete de medidas de flexibilidad laboral como sí ocurre con la ley 21.561 (José Luis Ugarte en Coloquio Flexibilidad Laboral y 40 horas).

<sup>72</sup>La modificación se introdujo en la discusión dada en el Senado (o cámara alta).

El mercado laboral en Chile es complejo en su estructura (Fundación SOL, 2023). Es heterogéneo, es precario y uno de sus rasgos más distintivos es la enorme inestabilidad laboral.

Si trabajamos con registros de la base de datos del seguro de cesantía<sup>73</sup>, podemos tener una estimación sobre la duración efectiva de los contratos de trabajo. Al procesar la muestra de observaciones correspondiente a marzo de 2023 y considerar el último contrato de la vida laboral, se concluye que la mitad de las y los trabajadores con contrato indefinido de trabajo registran una duración efectiva en sus puestos de trabajo de 17 meses o menos<sup>74</sup>.

La inestabilidad laboral es un fenómeno de múltiples causas. Podríamos mencionar al menos: i) bajos salarios y la estrategia de cambio de empleo como única forma de aumentarlos (dado que la formación colectiva de salarios es casi inexistente), ii) empresas de corta vida, y iii) precariedad laboral en múltiples dimensiones que empujan a las y los trabajadores a buscar otras alternativas, iv) relacionado con lo anterior, el uso de prácticas anti sindicales (sólo a veces denunciadas), que desincentivan la afiliación sindical a través de despidos y/u hostigamiento laboral, y v) el artículo 161 por necesidades de la empresa, que constituye un recurso de poder institucional para los empleadores.

Uno de los desafíos que presenta una gradualidad de 5 años es que todo el ecosistema empresarial tendrá un amplio período de tiempo para sustituir trabajadores/as contratados/as “antes de la reforma” por otros/as contratados/as a posterioridad. Se prevén dos tipos de sustituciones: i) las empresas podrán reducir el valor de la fuerza de trabajo al ofrecer menores sueldos a las y los nuevos entrantes y ii) las empresas podrán sustituir jornadas de tiempo completo (afectas a la reforma), por jornadas de tiempo parcial<sup>75</sup> (no afectas a la reforma). La elevada inestabilidad que existe en la actualidad es un poder estructural para los empleadores a través del cual pueden imponer sus condiciones de ajuste.

Juan Vergara señala lo siguiente:

*“las empresas van a comenzar a contratar trabajadores ya con la jornada reducida y van a ir despidiendo a los de 45 horas, quienes cuando pasen a 44 o menos horas manteniendo su remuneración, serán más caros [para el empleador]. De hecho, hay muchos*

---

<sup>73</sup>Desde el año 2002, las y los trabajadores asalariados del sector privado de la economía están obligados a cotizar por el seguro de cesantía. La base de datos que se ha construido a partir de esta información administrativa es una fuente estadística de enorme validez dado que se trata del universo de trabajadores y trabajadoras formales.

<sup>74</sup>Cálculo propio usando la base de datos pública disponible en la Superintendencia de Pensiones. <https://www.spensiones.cl/apps/bdp/index.php>

<sup>75</sup>Cuestión que en los hechos se traduce en tiempo parcial involuntario (subempleo por insuficiencia de horas), es decir, las y los trabajadores quieren y están disponibles para trabajar más horas a la semana. La motivación de trabajar más horas en relación al estándar del trabajo parcial es material, es decir, para obtener mayores ingresos.

*sectores donde se contrata por horas semanales y son muy rotativos. En esos sectores (por ejemplo en la educación), ya no van a contratar a un profesor con sueldo de 45 horas, sino que van a contratar a uno con el sueldo de 40 horas. La ley no se hace cargo de aquello”<sup>76</sup>.*

En un contexto laboral en el cual la mitad de los contratos indefinidos de trabajo tienen una duración efectiva menor a 17 meses, parece que 5 años de gradualidad para que los empleadores puedan ajustar sus procesos de administración no sería una medida racional. Más bien, creemos, es una victoria empresarial que les permite tener un tiempo suficiente para sustituir trabajadores y trabajadoras.

## 5.7. La ultra-flexibilidad

Uno de los puntos críticos de la ley que reduce la jornada de trabajo se encuentra en el poder institucional que han ganado los empresarios con la flexibilidad laboral que obtienen a cambio. Desde la perspectiva de los empleadores, la ultra-flexibilidad les permite implementar respuestas corporativas a caídas y aumentos en la demanda a través de la administración obediente y sin contestación de la clase trabajadora de los tiempos de trabajo.

Esto es particularmente importante para el empresariado chileno que típicamente ha cometido graves incumplimientos de las normas mínimas sobre jornada de trabajo. En efecto y tal como lo señala Irene Rojas, la segunda materia más sancionada por la Dirección del Trabajo corresponde a la jornada de trabajo<sup>77</sup>. En el año 2021 el monto inicial asociado a multas cursadas llegó a \$8.613.104 millones<sup>78</sup>. Hay que considerar además que, las infracciones laborales se cursan en los lugares donde se detectan y para eso se requiere fiscalización, es decir, la infracción es como una muestra de un universo de casos posibles y no se llega a la totalidad.

A juicio de Juan Vergara<sup>79</sup>, con esta ley se legalizaría significativamente de la ejecución de múltiples funciones en el retail (por citar un ejemplo que conoce bien), algo que ha sido luchado por las organizaciones sindicales con relativo éxito. La *multifunción* en el retail, afirma el asesor sindical, se sostiene sobre la base de dos pilares:

---

<sup>76</sup>Participación de Juan Vergara en el coloquio “Flexibilidad y 40 horas” ...

<sup>77</sup>Anuario Estadístico 2021 Dirección del Trabajo, Capítulo I: Actividad Inspectiva. Disponible en <https://shorturl.at/hosFH>

<sup>78</sup>Idem.

<sup>79</sup>Vergara dedica la mayor parte de su tiempo asesorando sindicatos en el retail y otros sectores.

*“(... ) primero, que el trabajador haga lo que el empleador necesita y segundo, que trabaje cuando el empleador necesite que trabaje: en la distribución horaria, en el peak de horas, etc. Esta ley le legaliza al empleador lo segundo”<sup>80</sup>.*

A continuación se presenta un análisis crítico de distintos aspectos relacionados con la ultraflexibilidad. Para estos fines hemos seleccionado 5 puntos: i) fin a la jornada fija, ii) semanas de hasta 52 horas, iii) horas extras por días compensados, iv) bandas flexibles de entrada y v) quiebres de jornadas de colación.

### **5.7.1. Fin a la jornada fija: semanas con distintas jornadas máximas**

Como se ha mencionado, con la ley 21.561 la jornada de trabajo ya no será fija en su régimen de regla general. Siguiendo a Irene Rojas, la jornada fija fue una gran reivindicación del movimiento obrero en el siglo XIX y Chile la consigue tempranamente en el año 1924, eso es lo que ha existido hasta la ley 21.561<sup>81</sup>.

A partir de esta ley, se establece el término de esa conquista. Ahora las jornadas laborales podrán ser fijas (forma tradicional) o bien (y aquí la novedad), podrán ser flexibles de común acuerdo (podrán ser en promedio de 40 horas y por lo tanto la distribución de la jornada puede variar de una semana a otra). En el caso de la jornada flexible, el empleador sólo necesita avisar con una semana de antelación sobre esta decisión. Este aspecto, tal como lo señala Karla Varas, puede analizarse de forma crítica entendiendo que una conquista de la clase trabajadora también ha sido tener una jornada fija, en palabras de Varas:

*“(... ) que uno sepa que va entrar a trabajar a las 8:00 AM y que va salir a las 17:00 PM, o que va entrar a las 10:00 AM y que va salir a las 18:00 PM, que uno tenga claridad. Y esto es importante porque nuestra vida se planifica en función al trabajo (... ) por lo tanto, que ahora se introduzca como regla general en el sistema de jornada ordinaria la posibilidad de que esta jornada se compute en ciclos de 4 semanas es un retroceso dentro de estas conquistas históricas de la clase trabajadora”.*

Esta posibilidad de fijar cada semana una cantidad de horas máximas de trabajo de forma flexible, le da al empresario la ventaja de organizar sus ciclos de producción de una forma más conveniente, por ejemplo, para evitar el pago de horas extras en semanas que son de mayor intensidad (semanas

---

<sup>80</sup>Idem.

<sup>81</sup>Con las leyes sociales, la jornada fija se establece en 48 horas y se extendió hasta 2005, momento en el cual se hace efectiva la reducción a 45 horas. Irene Rojas en Seminario “Análisis de Ley de 40 horas y flexibilidad laboral” ...

de fiestas de fin de año por citar un caso). Desde el punto de vista del trabajador y trabajadora un sistema de este tipo reduce notablemente las posibilidades de conciliación trabajo - familia (Irene Rojas).

### 5.7.2. Semanas con hasta 52 horas

En este caso, como ha señalado previamente, el empleador requiere llegar a un acuerdo con la organización sindical. El supuesto es que habría igualdad de condiciones entre el empleador y el sindicato, pero tal como lo hemos señalado, en el caso de Chile con sindicatos pequeños (ver cuadro 5) y fragmentados este no es el caso.

Adicionalmente, en el contexto actual esta medida es compleja puesto que, como se ha documentado en investigaciones previas (Durán, 2022), los empleadores pueden y, en los hechos ejercen su poder para impulsar sindicatos afines a los intereses de las empresas, son los también llamados “sindicatos amarillos”. Con la posibilidad que existan múltiples sindicatos compitiendo entre ellos en un mismo espacio de trabajo, la activación de sindicatos con esa orientación puede ser una estrategia del Capital para conseguir el pacto y llegar a las 52 horas semanales.

Otro aspecto tiene que ver con la democracia sindical. El pacto requerido para llegar a las 52 horas es con el directorio de la organización y no requiere una consulta con las bases. Esto también es problemático en un contexto de sindicalismo débil.

La semana de 52 horas tiene el mismo efecto en “ahorro” de horas extras que vimos en el punto anterior. Karla Varas lo ve así:

*“ (...) las empresas con esto van a concentrar su mayor actividad en las semanas donde antes le pedían horas extras a sus trabajadores/as: antes del día de la madre, previo a navidad, previo al día del niño, etc. Antes esas eran semanas en que las y los trabajadores veían aumentadas sus remuneraciones porque había horas extras, ahora el empleador no va necesitar eso. Simplemente debe acudir a la flexibilidad vía pacto sindical. Por supuesto, esto va fomentar la creación de sindicatos pro empresa para poder generar estos pactos con mayor jornada”<sup>82</sup>.*

---

<sup>82</sup>Karla Varas en Seminario “Análisis de Ley de 40 horas y flexibilidad laboral” ...

### 5.7.3. Horas extras por días compensados feriados

Como hemos señalado, con esta ley las horas extras podrán ser compensadas con días feriados adicionales (banco de horas extras). Esta situación puede afectar a trabajadores y trabajadoras mal pagados que terminan haciendo horas extras para complementar salario. Si bien la solución ideal sería no recurrir a las horas extras, en un contexto de bajo pago por el valor ordinario de la fuerza de trabajo esto resulta inevitable y puede ser complicado para las familias trabajadoras que dichas horas no se paguen.

A este respecto, Irene Rojas comenta:

*“ (...) en cuanto a la permisión de horas extraordinarias en días de descanso, [yo me pregunto], ¿hasta qué punto eso no permite el abaratamiento del trabajo [de la fuerza de trabajo], precisamente cuando los períodos intensivos de trabajo disminuyan, es decir cuando sean períodos de trabajo no intensivo, se obligue al trabajador o trabajadora a tomar las vacaciones (...) es una demanda del empresario”<sup>83</sup>.*

### 5.7.4. Bandas flexibles, horario de entrada para responsabilidades de cuidado

En este caso estamos frente a un derecho del trabajador o trabajadora. En este punto no necesita del acuerdo del empleador. Este punto es positivo. Sin embargo, tal como lo consigna Juan Vergara:

*“ (...) el problema aquí es a quién aplica (básicamente será para quien esté en tele-trabajo o en back office). El empleador puede oponerse cuando la empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo: por ejemplo, un banco, que debe estar abierto de tal a tal hora. Segundo, también se puede oponer [el empleador] por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones de atención a público (...) ¿ustedes vieron a los sindicatos del retail celebrando esto? lo que hace el comercio minorista es atención de público y si ese es el caso, este derecho no lo tiene. Tres, en aquellas labores que sean necesarias para la realización de otros servicios: aquí podemos poner el mismo caso del retail, bodega y tienda. La bodega es fundamental para el trabajo de la tienda (...)”<sup>84</sup>.*

---

<sup>83</sup>Irene Rojas en Seminario “Análisis de Ley de 40 horas y flexibilidad laboral” ...

<sup>84</sup>Participación de Juan Vergara en Foro Unidad Sindical, 24 de mayo de 2023. <https://web.facebook.com/100087611853005/videos/771560017795635/>

### 5.7.5. Quiebre de la jornada de colación

La posibilidad de generar quiebres en la jornada de trabajo a través de la colación es beneficioso para el empleador, ya que le permite disponer de fuerza de trabajo de forma muy flexible en horarios ‘punta’ sin tener que incurrir en nuevas contrataciones. Esta posibilidad, como hemos descrito, estará disponible para el rubro de hoteles y clubes que atiendan directamente al público. Se suma al sector de la alimentación (restaurantes) en donde esto ya se podía hacer<sup>85</sup>.

Para ilustrar el punto previo<sup>86</sup>, se puede pensar en una trabajadora de hotel que entra a las 8:00 horas y se detiene a las 12:00 horas para tomar su pausa de colación. Supongamos que, dado que la ley permite el quiebre de jornada, el empleador establece una ventana de colación de 4 horas. Esto quiere decir que la trabajadora debe volver a su jornada de trabajo a las 16:00 horas para cerrar su día laboral a las 20:00 horas. Este ejemplo muestra una situación de quiebre de jornada que no va en la línea de aumentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras<sup>87</sup>. Esto es especialmente patente en ciudades fragmentadas como lo son los grandes centros urbanos (Santiago por ejemplo) en donde las y los trabajadores tendrán que decidir si deambular por la ciudad o retornar al hogar y volver al lugar de trabajo antes que se acabe el período determinado por el empleador para la colación. Es probable que la decisión sea lo primero. Con 4 horas de colación difícilmente la trabajadora de este ejemplo pueda retornar a su hogar<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup>Artículo 27 del Código del Trabajo <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60092.html>

<sup>86</sup>Ver explicación en detalle en la siguiente entrevista de Radio Universidad de Chile a Andrea Sato <https://www.youtube.com/watch?v=mREvaDCF8wA>

<sup>87</sup>El aumento en el bienestar de los trabajadores y trabajadoras es uno de los objetivos de la ley.

<sup>88</sup>Ver noticia relacionada con tiempos de traslado <https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2015/10/13/754272/Traslados-cuanto-tiempo-te-toma-llegar-hasta-tu-trabajo.html>

## 6. La lucha por la jornada de trabajo y la negociación colectiva

La lucha por una reducción de la jornada de trabajo no es neutra al tipo de estructura sindical presente en una sociedad. Así, aquellos países donde existan sindicatos fuertes y negociación colectiva de alta cobertura, tendrán mayor probabilidad de contestar la respuesta (esperada) que tiene el Capital frente a una medida que tiene impacto en su tasa de ganancia. Por otro lado, países con sindicatos débiles y negociación colectiva de baja cobertura, tendrán poco margen para responder a la reacción del Capital.

Como lo sostiene Irene Rojas, tenemos una escasa cobertura de negociación colectiva, *“tanto en términos objetivos como subjetivos”*<sup>89</sup>, esto es, por una parte el porcentaje es bajo (ver figura 5 en este mismo estudio), y por otro, el alcance de lo negociado es estrecho. De acuerdo al Código del Trabajo y sus normas implantadas en dictadura aún vigentes, las materias de negociación colectiva se encuentran restringidas:

*“No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”* (Artículo 306, Código del Trabajo).

Es por esta razón que un aspecto central para la conquista efectiva de una reducción de jornada laboral que beneficie a la clase trabajadora es la transformación del sistema de negociación colectiva, pasando del actual que excluye a las mayorías a uno inclusivo, de alta cobertura y con efectos agregados en la economía.

Para Irene Rojas:

*“(...) La respuesta que se ha dado a la necesidad de flexibilizar los tiempos de trabajo en los sistemas democráticos de relaciones laborales ha sido acordar sistemas de jornadas flexibles bajo la vigilancia de la organización sindical, [a través de verdaderas negociaciones colectivas, normalmente de rama económica] ello ha sido a través de la autonomía colectiva. [Son] grandes acuerdos a través de los que se flexibiliza la jornada velando por los intereses tanto de los empresarios como de los y las trabajadoras (vía sindicatos)”*<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup>Irene Rojas en Seminario “Análisis de Ley 40 horas y flexibilidad laboral” . . .

<sup>90</sup>Irene Rojas en Seminario “Análisis de Ley de 40 horas y flexibilidad laboral” . . .

Se puede decir, tal como lo ha sostenido José Luis Ugarte, que la ley que redujo la jornada de trabajo se implementó en el “orden equivocado, primero había que fortalecer a los sindicatos”<sup>91</sup>.

Uno de los desafíos planteados al comienzo de nuestro análisis crítico fue la situación de los bajos salarios que existen en Chile y cómo eso pone en riesgo el objetivo de un mayor tiempo de ocio tras la liberación de horas de trabajo. Una forma de enfrentar el tema de los bajos salarios es a través de la negociación colectiva de alta cobertura que tenga la capacidad de alterar la distribución del ingreso.

En la literatura científica sobre negociación colectiva y distribución de ingresos está estudiado que, cuando aumenta porcentaje de trabajadores y trabajadoras que participan de la negociación colectiva, existe una mejora en las condiciones salariales (y de trabajo) así como en el poder político que detenta la clase trabajadora y que se expresa en mayor influencia en decisiones que afectan a la sociedad (Bosch, 2021; Hayter y Weinberg, 2011; Keune, 2021; OECD, 2019; Bruun, 2018).

El desafío de la sustitución de trabajo de tiempo completo por trabajo de tiempo parcial (subempleo), también puede ser contestado de forma activa por sindicatos con fuerte poder asociativo, como lo son las organizaciones sindicales sectoriales. En Alemania, por ejemplo, el sindicato de trabajadores y trabajadoras de la industria metalúrgica (IG Metall) representa a cerca de 2,2 millones de personas<sup>92</sup> y probablemente tiene mayor influencia que un sindicato que representa a 40 personas al momento de resistir a una política empresarial cuya consecuencia es perjudicar a la clase trabajadora.

---

<sup>91</sup>Ugarte en entrevista con Radio Universidad de Chile. <https://radio.uchile.cl/2023/04/11/jose-luis-ugarte-y-40-horas-va-en-el-orden-equivocado-primero-habia-que-fortalecer-a-los-sindicatos/>

<sup>92</sup><https://www.igmetall.de/mitmachen/mitglied-werden>

## 7. Conclusiones

La demanda por la reducción de la jornada laboral es legítima y urgente. Pero esta conquista de los y las trabajadoras no debe venir aparejada de flexibilidad, incertidumbre y control patronal. La ley N° 21.561 que modificó el Código del Trabajo para la reducción de la jornada laboral vino a alterar no solo el régimen horario para los y las trabajadoras también incorporó distintas disposiciones que apuntaban a la flexibilización de las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores/as.

En un escenario como el chileno en el cual la flexibilidad laboral es la norma y no la excepción es importante observar como reformas impulsadas por el Congreso y respaldadas por el Ejecutivo pueden profundizar las relaciones jerárquicas que existen entre quienes poseen los medios de producción y quienes solo tienen para vender su fuerza de trabajo. El modelo de relaciones laborales en Chile promueve la fragmentación sindical y fomenta una estructura en la cual las y los trabajadores quedan desprovistos de poder ya que no se garantizan las herramientas de huelga o negociación colectiva de alta cobertura coartando así la libertad sindical.

La reforma de las “40 horas” fue una ley insigne para el actual gobierno de Gabriel Boric lo que implicó que se desplegara diversa propaganda desde los sectores oficialistas para respaldar esta iniciativa que en un comienzo iba a beneficiar a las y los trabajadores sin necesidad de “negociar” flexibilidad con los sectores empresariales. La génesis del proyecto de reducción horaria buscaba modificar solo la jornada de trabajo sin reducción de salario y no implicaba establecer otras disposiciones que modificaran las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores/as, pero el proyecto que finalmente se aprobó dotaba de un poder inédito a la patronal en torno al control de jornadas y tiempos de los asalariados/as.

En Chile, los y las trabajadoras tienen escaso poder y numerosas dificultades para asociarse, en un escenario optimista solo un 13% de trabajadores/as está cubierto por instrumentos de negociación colectiva, sumado a eso, en el 95% de las empresas sin sindicatos activos nunca ha existido uno y en el 50% de las empresas que se intentó formar una organización sindical no fue posible por temor a represalias hacia los trabajadores/as.

Es central poder contar con estos antecedentes ya que el corazón del proyecto de la reducción de la jornada horaria aprobada es que las y los trabajadores podrán “acordar” con sus empleadores la reducción del horario para llegar así a las 40 horas promediadas durante 4 semanas. Pero esto tiene problemas estructurales que se relaciona con la asimetría de poder entre trabajadores/as y empleadores. En primera instancia porque se privilegia una negociación individual respecto al ordenamiento de jornada lo que podría implicar coacción en un escenario totalmente desfavorable para los y las trabajadoras. Y, en segundo lugar, se establece que los sindicatos podrían negociar, pero bajo condiciones totalmente adversas, poco tiempo de antelación, sin participación efectiva de las

bases y con un poder reducido frente a la patronal por las condiciones estructurales del modelo de relaciones laborales en Chile.

Sumado a lo anterior se constata que las personas “beneficiadas” con esta política pública llegan al 42% de la población ocupada. Quedan fuera de esta política pública personas que tienen jornada parciales, quienes están contratados bajo regímenes de excepción de jornada, empleados/as públicos y personas que trabajan de manera informal. Un grueso de la población queda excluido de la reducción efectiva de la jornada de trabajo y quienes pueden estar afectados a esta medida deben “acordar” con sus patrones las nuevas jornadas en un escenario desequilibrado en el cual se les da a las empresas hasta cinco años para adoptar esta nueva estructura horaria, lo que puede implicar despidos o reemplazos de trabajadores/as.

También se debe considerar que, en un escenario de bajo valor de la fuerza de trabajo como el chileno, en el que la mediana salarial no cubre la línea de pobreza para un hogar de 4 personas la reducción de la jornada horaria puede ser un riesgo, especialmente en un régimen 4 x 3. Las personas que hoy trabajan menos de 40 horas y se emplean en el sector privado o en servicio doméstico tienen más chances de tener un segundo empleo. Esto tiene que ver con la necesidad de los hogares en Chile de complementar ingresos en un escenario de bajos salarios y alto endeudamiento.

Por último, se debe considerar que para mejorar estructuralmente las condiciones de vida de los y las trabajadoras en Chile hay que construir herramientas que doten de poder real a la clase trabajadora para disputar condiciones de jornada, estabilidad laboral y salarios. Para esto no hay atajos, un proyecto de negociación colectiva de alta cobertura, huelga efectiva y libertad de sindicalización son fundamentales. Sin estas condiciones mínimas cualquier reforma que hagan los gobiernos de turno serán maquillaje para un modelo que solo ha beneficiado a la patronal que busca la fragmentación de la organización sindical. Fortalecer a los y las trabajadoras para equilibrar el poder frente a la explotación es anterior a cualquier reforma negociada con el sector empresarial.

## Referencias

- Adams, B. (1997). Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos de la teoría y la práctica del trabajo. *Sociología del Trabajo*, 37:5–39.
- Barriga, F., Durán, G., y Sato, A. (2022). Tiempo Robado: Pobreza de Tiempo, productividad y acumulación capitalista. Technical report, Fundación SOL, Santiago.
- Barriga, F. y Sato, A. (2021). El tiempo es oro: Pobreza de Tiempo y Desigualdad: La reproducción del Capital desde una mirada feminista. Technical report, Fundación SOL.
- Benería, L. (2003). Economic Rationality and Globalization: A Feminist Perspective. In *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man*. Chicago Press, Chicago.
- Bosch, G. (2021). Introducción: Hacia un concepto inclusivo de relaciones laborales colectivas: artículos seleccionados de la Revista Internacional del Trabajo a lo largo del último siglo. *Revista Internacional del Trabajo*, 1(4):1–15.
- Bruun, N. (2018). Extension of collective agreements: The Nordic situation. In Hayter, S. y Visser, J., editors, *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, pages 119–136. International Labor Organization, Geneva.
- Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, pages 45–54.
- Davidov, G. (2017). The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2):6–15.
- De Spiegelaere, S. y Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. Technical report, ETUI.
- Durán, G. (2022). *Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution*. PhD thesis, Duisburg-Essen.
- Durán, G. y Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 5(1-2):1–38.
- Durán, G. y Kremerman, M. (2019). Identificación de la pobreza monetaria usando los ingresos del trabajo y las pensiones contributivas. El caso de Chile. *Economía y Política*, 6(2):63–100.
- Durán, G. y Stanton, M. (2022). The Chilean economy, an analysis of the dynamics of profits, investments and production: A Marxist approach. *Capital and Class*, 46(3):377–400.
- Ezquerro, S. (2010). La crisis de los cuidados: orígenes, falsas soluciones y posibles oportunidades. *Viento Sur*, 108.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del Feminismo*. Traficantes de Sueño, Madrid.
- Fundación SOL (2023). Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). Technical report, Fundación SOL, Santiago.
- Hayter, S. y Weinberg, B. (2011). Mind Gap: collective bargaining and wage inequality. In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. ILO, Geneva.
- Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1):29–46.
- Marx, K. (1972). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858, vol. 2*. Siglo Veintiuno, Ciudad de México, D.F.

Narbona, K. (2015). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. *Proyecto Plataformas Territoriales UE-Fundación SOL*.

OECD (2019). *Negotiating Our Way Up*. OECD Publishing, Paris.

Thompson, E. (1979). *Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial*. Crítica, Barcelona.

## Otras referencias

1. Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. (05 de abril de 2023). Informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social sobre Boletín No. 11.179-13. Valparaíso, Chile.
2. Código del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley Número 1. 31 de julio de 2002 (Chile).
3. Ley 21.561 de 2023. Por la cual se modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la Jornada Laboral. 26 de abril de 2023. D.O. No. 43.536.
4. Ley 21.327 de 2021. Sobre la modernización de la Dirección del Trabajo. 30 de abril de 2023. D.O. No. 42.943.
5. Ley 19.518 de 1997. Por la cual se fija un nuevo estatuto de capacitación y empleo. 14 de octubre de 1997. D.O. No. 35.890.
6. Senado de Chile. (17 de marzo de 2023). Primer informe de Comisión de Hacienda sobre Boletín No. 11.179-13. Valparaíso, Chile.
7. Senado de Chile. (01 de marzo de 2023). Primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social sobre Boletín No.11.179-13. Valparaíso, Chile.

## Anexo

### Algunas apariciones Fundación SOL relacionadas con la discusión sobre 40 horas

- 18 de octubre de 2022. Fundación SOL en CNN Chile. Proyecto de 40 horas, la necesidad de fortalecer a los sindicatos y su negociación colectiva.<sup>93</sup>
- 20 de octubre de 2022. Fundación SOL en Radioanálisis, Radio Universidad de Chile, Tiempo robado: Pobreza de tiempo, productividad y acumulación capitalista<sup>94</sup>.
- 27 de octubre de 2022. El Desconcierto, estudio alerta: Trabajadores seguirán con “pobreza de tiempo” aun en jornada de 40 horas.<sup>95</sup>
- 02 de noviembre de 2022. Televisión Nacional de Chile (TVN). Fundación SOL: la mitad de las mujeres seguirían con “pobreza de tiempo” pese a 40 horas.<sup>96</sup>
- 02 de noviembre de 2022. La Voz de los que Sobran (LVDQS). Estudio Fundación SOL: Incluso con jornada laboral de 40 horas, la mitad de las mujeres seguirían con “pobreza de tiempo”.<sup>97</sup>
- 04 de noviembre de 2022. La Izquierda Diario. Fundación SOL. Tiempo robado: de 8 horas de trabajo 3 están destinadas a salario y 5 a las ganancias empresariales.<sup>98</sup>
- 17 de noviembre de 2022. Sputnik News. Descanso, ocio y tiempo libre: bienes escasos para los trabajadores chilenos.<sup>99</sup>
- 25 de noviembre de 2022. Resumen, PODCAST Cerro a la Izquierda: Nos roban hasta el tiempo (junto a Fundación SOL).<sup>100</sup>
- 28 de noviembre de 2022. Radio Universidad de Chile. Tiempo Robado.<sup>101</sup>
- 02 de diciembre de 2022. Resumen. Radiografía del Trabajo: De una jornada laboral de 8 horas, 3 son para generar salario y 5 para las ganancias del empresario revela Fundación SOL.<sup>102</sup>
- 17 de febrero de 2023. Foro Ciudadano. Reducción de la jornada laboral. ¿De qué trata?<sup>103</sup>
- 21 de febrero de 2023. La Tercera. La pobreza de tiempo, una desigualdad invisible<sup>104</sup>
- 06 de marzo de 2023. ARA (Cataluña, España). Chile debate reducir la jornada laboral a 40 horas<sup>105</sup>
- 8 de marzo de 2023. Resumen. Andrea Sato, investigadora de Fundación SOL: “Las mujeres de mayores ingresos, en su carga global, trabajan 10 horas menos que las mujeres de quintiles más bajos”<sup>106</sup>

---

<sup>93</sup><https://shorturl.at/hCFG3>

<sup>94</sup><https://shorturl.at/hipR3>

<sup>95</sup><https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2022/10/27/estudio-alerta-trabajadores-seguiran-con-pobreza-de-tiempo-aun-en-jornada-de-40-horas.html>

<sup>96</sup><https://www.youtube.com/watch?v=vYZQ6OQzHG4>

<sup>97</sup><https://lavozdelosquesobran.cl/momentos/estudio-fundacion-sol-incluso-con-jornada-laboral-de-40-horas-la-mitad-de-las-mujeres-seguirian-con-pobreza-de-tiempo/02112022>

<sup>98</sup><https://www.laizquierdadiario.cl/Tiempo-robado-de-8-horas-de-trabajo-3-estan-destinadas-a-salario-y-5-a-las-ganancias-empresariales>

<sup>99</sup><https://sputniknews.lat/20221116/descanso-ocio-y-tiempo-libre-bienes-escasos-para-los-trabajadores-chilenos-1132517605.html>

<sup>100</sup><https://resumen.cl/articulos/podcast-cerro-a-la-izquierda-nos-roban-hasta-el-tiempo-junto-a-fundacion-sol>

<sup>101</sup><https://radio.uchile.cl/2022/11/28/tiempo-robado/>

<sup>102</sup><https://resumen.cl/articulos/radiografia-del-trabajo-de-una-jornada-laboral-8-horas-3-son-para-generar-salario-y-5-para-las-ganancias-del-empresario-revela-fundacion-sol>

<sup>103</sup><https://www.forociudadano.cl/programas-de-radio/reduccion-de-la-jornada-laboral-de-que-trata/>

<sup>104</sup><https://www.latercera.com/paula/la-pobreza-de-tiempo-una-desigualdad-invisible/>

<sup>105</sup><https://shorturl.at/ipBV2>

<sup>106</sup><https://resumen.cl/articulos/andrea-sato-investigadora-de-fundacion-sol-las-mujeres-de-mayores-ingresos-en-su-carga-global-trabajan-10-horas-menos-que-las-mujeres-de-quintiles-mas-bajos>

- 22 de marzo de 2023. Cooperativa. Por una reducción laboral que beneficie a la clase trabajadora y no al capital.<sup>107</sup>
- 23 de marzo de 2023. Fundación SOL en Radioanálisis, Radio Universidad de Chile. La Magíster en sociología e investigadora de la Fundación Sol, Andrea Sato, aborda el avance del proyecto de 40 horas en su tramitación y cómo está quedando.<sup>108</sup>
- 24 de marzo de 2023. El Ciudadano. Fundación SOL: *“Por una reducción laboral que beneficie a la clase trabajadora y no al capital”*.<sup>109</sup>
- 27 de marzo de 2023. El Desconcierto. Análisis al proyecto que reduce la jornada laboral a 40 horas junto a Fundación SOL.<sup>110</sup>
- 27 de marzo de 2023. El Desconcierto. Fundación SOL sobre proyecto de 40 horas: *“El Gobierno parece pecar de ingenuo”*.<sup>111</sup>
- 29 de marzo de 2023. Resumen. Fundación SOL respecto a estado actual de proyecto de 40 horas: *“Puede dejar en una situación de vulnerabilidad a la clase trabajadora”*.<sup>112</sup>
- 02 de abril de 2023. Radio Universidad de Chile. Gonzalo Durán, Fundación SOL: *“El proyecto 40 horas es una victoria para el gran empresariado, abre la puerta a la ultra flexibilidad”*<sup>113</sup>
- 05 de abril de 2023. Radio Juan Gómez Millas. Ley 40 horas y sus vacíos en favor del empresariado<sup>114</sup>
- 21 de mayo de 2023. CIPER Chile. Ley de las 40 horas: el Caballo de Troya de la flexibilidad laboral<sup>115</sup>

---

<sup>107</sup><https://opinion.cooperativa.cl/opinion/economia/por-una-reduccion-laboral-que-beneficie-a-la-clase-trabajadora-y-no-al/2023-03-22/182346.html>

<sup>108</sup><https://www.youtube.com/watch?v=mREvaDCF8wA>

<sup>109</sup><https://www.elciudadano.com/chile/fundacion-sol-por-una-reduccion-laboral-que-beneficie-a-la-clase-trabajadora-y-no-al-capital/03/23/>

<sup>110</sup><https://www.youtube.com/watch?v=uI8LCAbDxOo>

<sup>111</sup><https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2023/03/27/fundacion-sol-sobre-proyecto-de-40-horas-el-gobierno-parece-pecar-de-ingenuo.html>

<sup>112</sup><https://resumen.cl/articulos/fundacion-sol-respecto-a-estado-actual-de-proyecto-de-40-horas-puede-dejar-una-situacion-de-vulnerabilidad-a-la-clase-trabajadora>

<sup>113</sup><https://radio.uchile.cl/2023/04/02/gonzalo-duran-fundacion-sol-el-proyecto-40-horas-es-una-victoria-para-el-gran-empresariado-abre-la-puerta-a-la-ultra-flexibilidad/>

<sup>114</sup><https://radiojgm.uchile.cl/ley-40-horas-y-sus-vacios-en-favor-del-empresariado/>

<sup>115</sup><https://www.ciperchile.cl/2023/05/01/ley-de-las-40-horas-el-caballo-de-troya-de-la-flexibilidad-laboral/>



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: [contacto@fundacionsol.cl](mailto:contacto@fundacionsol.cl)

[WWW.FUNDACIONSON.CL](http://WWW.FUNDACIONSON.CL)