



PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030

LEGISLATURA 374

Modifica el Código de Trabajo para eximir de la jornada ordinaria de trabajo a quienes se desempeñen en instituciones de beneficencia

SESIÓN N° 31

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.

FECHA 09-06-2026

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- ☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL
- ☐ 02.- DEFENSA NACIONAL
- ☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO
- ☐ 04.- EDUCACIÓN
- ☐ 05.- HACIENDA
- ☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN
- ☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO
- ☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA
- ☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS
- ☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA
- ☐ 11.- SALUD
- ☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
- ☒ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- ☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO
- ☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
- ☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN
- ☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS
- ☐ 18.- LA FAMILIA
- ☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
- ☐ 20.- BIENES NACIONALES
- ☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS
- ☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS
- ☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES
- ☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA
- ☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA
- ☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN
- ☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN
- ☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN
- ☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO
- ☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.
- ☐ COMISIÓN MIXTA.
- ☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.
- ☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.
- ☐ OTRA:



PROYECTO DE LEY

MATERIA: Modifica el Código del Trabajo en materia de distribución horario de la jornada laboral en los casos que indica.

REF/ Código del Trabajo; Constitución Política de la República; LOC Congreso Nacional; Reglamento de la Cámara de Diputados

Valparaíso, mayo de 2026

NOTA SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE ESTE PROYECTO

Al respecto es dable señalar que la presente moción no colisiona con normas vinculadas a la potestad legislativa de S.E. El Presidente de la República, por consiguiente representa el uso de las facultades legales y constitucionales propias de los parlamentarios firmantes de este documento y en ningún caso trasgrede el ámbito competencial del poder ejecutivo.

I. Ideas Generales

Desde la instauración de una legislación laboral orgánica a través del Código del Trabajo, nuestro país estableció de manera definitiva un marco regulatorio para las relaciones jurídico-laborales en el contexto de una relación de trabajo. En este marco, la celebración de un contrato laboral dio origen a derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para empleadores, orientados, en términos generales, a la protección de las prerrogativas de los primeros y al cumplimiento de deberes por parte de los segundos en materia de resguardo de dichos derechos.

En este contexto, uno de los aspectos centrales fue la regulación de la jornada laboral, concebida como un mecanismo para prevenir abusos en ausencia de una normativa específica. De conformidad con el artículo 21 del Código del Trabajo, se entiende por jornada laboral el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios según lo pactado en el contrato. Asimismo, se considera jornada el período en que el



trabajador se encuentra a disposición del empleador sin desempeñar funciones por causas que no le son imputables.¹

A lo largo del tiempo, la regulación de la jornada ha experimentado modificaciones significativas en el sistema institucional chileno, en respuesta a cambios científicos, tecnológicos y políticos. Nuestro Código del Trabajo estatuye una jornada de trabajo ordinaria como límite máximo de tiempo trabajable, tanto diaria como semanalmente. Desde las leyes N°4.053 sobre contrato de trabajo de los obreros y N°4.059 sobre contrato de trabajo de empleados particulares, ambas de 1924, la jornada laboral ordinaria en nuestro país era de 48 horas semanales. Luego desde el 1° de enero de 2005, se redujo este máximo legal a 45 horas semanales.²

Así las cosas, y más recientemente, la Ley N°21.561 establece una reducción gradual hasta las 40 horas semanales en un plazo de cinco años, iniciando con una disminución a 42 horas para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo a partir del 26 de abril del año en curso. No obstante, el dinamismo propio de las relaciones laborales ha dado lugar a situaciones excepcionales que, en ocasiones, han permitido eludir el espíritu de la normativa vigente. Estas prácticas se manifiestan especialmente en sectores vinculados a servicios sociales esenciales -como aquellos destinados a menores, personas mayores o personas con discapacidad-, cuya continuidad resulta indispensable y no admite interrupciones.

En atención a lo anterior, el presente proyecto de ley propone establecer una regulación específica de la jornada laboral para quienes se desempeñan en instituciones de beneficencia que, por la naturaleza de sus funciones, requieren una prestación continua de servicios. De este modo, se busca compatibilizar la continuidad de estas labores con la debida protección de los derechos de los trabajadores.

¹ De acuerdo con lo indicado por el profesor Sergio Gamonal Contreras en su obra “Derecho Individual del Trabajo”, el trabajador cumple sus labores por un tiempo determinado. Los ciclos biológicos impiden trabajar las 24 horas, no descansar, y alguno de los más importantes objetivos que tienen las personas al trabajar se logran cuando no están trabajando, en familia, en su tiempo libre, etc. Por tanto, desde la perspectiva del trabajador, es tan importante el tiempo en el que se trabaja como el tiempo en el cual no se trabaja. Incluso las personas que aman su trabajo necesitan descansar.

Todo lo anterior, explica por qué el derecho al descanso es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y por qué el estudio de la jornada de trabajo y de los descansos se configura a través de sus límites, es decir, jornadas máximas, límites de horas extras, mínimo de descanso diario, irrenunciabilidad del descanso semanal salvo excepciones, etc.

² GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “Derecho Individual del Trabajo” (2021), pág. 210.



II. Considerando

1º Que, conforme al inciso cuarto del artículo 1º de la Constitución Política de la República de Chile,³ el Estado está al servicio de la persona humana y tiene por finalidad promover el bien común, debiendo generar las condiciones que permitan el desarrollo de las personas en su dimensión material y espiritual. En el marco de la tradición liberal del constitucionalismo chileno, esta labor puede ser desarrollada tanto por el Estado y sus órganos administrativos como por particulares que, en virtud del principio de colaboración, intervienen en ámbitos que anteriormente correspondían de manera exclusiva al sector público.

2º Que, en ese contexto, diversas organizaciones de la sociedad civil, constituidas como corporaciones o fundaciones, han asumido la protección de los derechos de los sectores más vulnerables de la sociedad, entre ellos las personas mayores, los niños, niñas y adolescentes (NNA) y quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, todos los cuales requieren una asistencia continua y permanente.

3º Que, en lo que aquí interesa, el proyecto de ley busca regular la jornada de trabajo de quienes, en virtud de un contrato laboral, prestan servicios en estas instituciones y cumplen funciones esenciales para el logro de los fines previstos tanto en sus contratos como en los estatutos de dichas entidades.

4º Que, en efecto, el proyecto de ley propone regular de manera directa la jornada laboral de estos trabajadores, vinculándola a la ejecución de las prestaciones convenidas más que al cumplimiento estricto de un tiempo determinado, conforme a la modificación introducida por la Ley N° 21.561. Ello se justifica por la naturaleza especial y necesaria de las funciones para las cuales han sido contratados, ya que una aplicación que no considere estas particularidades podría afectar el normal desempeño de sus labores.

5º Que, dado el carácter continuo de estos servicios, la aplicación irrestricta de la normativa vigente podría poner en riesgo la finalidad social para la cual fueron creadas estas instituciones, dificultando aún más su labor de resguardo y protección de los derechos de grupos especialmente tutelados por el Estado.

6º Que, por ello, en actividades especialmente sensibles para la asistencia de grupos vulnerables, resulta indispensable el compromiso pleno de todos quienes integran las instituciones llamadas a resguardar sus derechos e intereses. En ese marco, la

³ Al respecto es necesario indicar que de acuerdo a la doctrina, principalmente del profesor Eduardo Soto Kloss, el principio de servicialidad contemplado en esta disposición, constituye un aspecto de singular importancia, toda vez que dice relación con un elemento fundamental en materia de teoría del Estado representado por el bien común y en consecuencia, constituye un concepto con una muy importante significancia jurídica, con efectos concretos, directos y operativos en la realidad y, en especial para las personas. No hay que olvidar que la Constitución vincula directamente a todos los destinatarios y tiene operatividad propia, de suyo, per se.



incorporación excepcional de esquemas de flexibilidad horaria se vuelve necesaria cuando se trate de labores desempeñadas en estas organizaciones no gubernamentales.

7° Que la relevancia del proyecto de ley radica en que busca regular, en la práctica, la situación de trabajadores que se desempeñan en residencias para personas vulnerables y que, en consecuencia, prestan servicios en el marco de políticas públicas diseñadas para grupos vulnerables. Para ello, limita la aplicación general de las normas sobre jornada laboral, a fin de adecuarlas a los objetivos y fines de la institución empleadora.⁴

III. Contenido del Proyecto

Desde la perspectiva de su contenido, el presente proyecto de ley tiene por objeto asegurar el adecuado funcionamiento de estas organizaciones, en beneficio directo de las personas bajo su protección, mediante mínimos márgenes de flexibilidad horaria. Esta medida busca permitir la completa ejecución de las labores asignadas a los trabajadores que desempeñan funciones de carácter continuo, evitando deficiencias en el cumplimiento de las tareas comprometidas por el empleador.

Bajo esta premisa, se propone la protección especialmente de los grupos protegidos en base a un servicio permanente y continuo de acuerdo a la especialidad de la labor realizada.

En consecuencia, el presente proyecto de ley exceptúa de la aplicación de las normas generales sobre jornada laboral a los trabajadores que se desempeñen en instituciones de beneficencia, es decir, aquellas orientadas al apoyo de los sectores más vulnerables de la sociedad, tales como establecimientos de larga estadía para adultos mayores, hogares de acogida para niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, y residencias de protección para personas o grupos desfavorecidos.

De este modo, la iniciativa busca equilibrar la necesidad de continuidad en la prestación de servicios esenciales con la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados.

⁴ Según datos del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia a marzo de 2026-2026 existen 5.218 NNA en residencias y más de 100 mil en programas ambulatorios.





IV. Proyecto de Ley

Artículo Único: Incorpórese en el artículo 22 del Código del Trabajo un nuevo inciso final de conformidad a lo previsto en el siguiente texto:

“Además, quedarán exentos de la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores que se desempeñen en instituciones de beneficencia, tales como establecimientos de larga estadía para adultos mayores, hogares de residencia para niños, niñas y adolescentes, u otros similares, cuando ello sea necesario para cumplir las labores asignadas de conformidad con las directrices impartidas por la institución o el Estado, sin perjuicio de los contratos o convenios de trabajo suscritos por las partes contratantes.”

ALEJANDRA VALDEBENITO TORRES

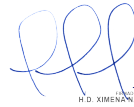
H. Diputada de la República




FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. YESENIA VALDEBENITO T.

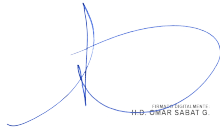

FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. CONSTANZA HÜBNER P.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. MARIO OLAVERRI R.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA ARAÑO P.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. MARLENE PÉREZ C.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. SERGIO BOBADILLA M.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. CÉSAR SABAT G.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. DANIEL LILAY V.


FIRMANTE DIGITALMENTE:
H.D. CRISTÓBAL MARTÍNEZ R.

