



PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030

LEGISLATURA 374

Crea en el Código del Trabajo el cargo de responsable de gestión y ordenación del tiempo de trabajo en las empresas

SESIÓN N°48

FECHA22-07-2026

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.
☐ 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 que establece la responsabilidad de las empresas de conocer la normativa relativa a la gestión y ordenación del tiempo de trabajo, evitando escenarios de precariedad laboral.

I. Antecedentes

Durante las últimas décadas, y especialmente a propósito de la coyuntura en materia de empleo, el debate sobre productividad, crecimiento económico y empleo en nuestro país ha girado en torno a una premisa errada: que la regulación laboral constituiría una fuente de rigidez que dificultaría la adaptación de las empresas a las cambiantes condiciones de producción, consumo y organización del trabajo, afectando con ello la productividad, el crecimiento y, consecuentemente, la generación de empleo.

Sin embargo, una revisión rápida del ordenamiento jurídico laboral chileno permite advertir que dicha caracterización resulta, al menos, incompleta o errónea. El Código del Trabajo contempla múltiples mecanismos que permiten adecuar la utilización del tiempo de trabajo a las necesidades productivas de las empresas y a los requerimientos personales y familiares de las personas trabajadoras.

De esta forma, existe una percepción extendida respecto de la existencia de importantes restricciones para organizar el trabajo, percepción que contrasta con la amplitud de herramientas disponibles en la legislación vigente, lo que invita a replantearse el eje del debate y no profundizar escenarios de precariedad laboral.

Parte relevante de los problemas asociados a la productividad y la generación de puestos de trabajo no proviene necesariamente de la ausencia de mecanismos jurídicos adecuados, sino de la insuficiente capacidad de los empleadores para



conocer, comprender e implementar eficazmente los instrumentos que el propio ordenamiento jurídico pone a su disposición.

En consecuencia, antes de promover nuevas reformas destinadas a flexibilizar la legislación laboral y exponer a las personas trabajadoras a situaciones de mayor indefensión, resulta pertinente analizar si el problema radica realmente en la regulación existente o, por el contrario, en las capacidades de gestión y organización presentes al interior de las empresas. Ello es especialmente relevante si se considera que la gestión de la relación laboral recae principalmente en el empleador, dado el carácter asimétrico del vínculo contractual, y que difícilmente la persona trabajadora cuenta con capacidad efectiva para negociar o incidir en la dinámica del tiempo de trabajo.

Paradójicamente, este fue un consenso y diagnóstico transversal al momento de discutir la Ley N°21.561, que permitió reducir la jornada de trabajo a 40 horas. En ese debate se advirtió que varios aspectos asociados a la adaptabilidad laboral, recurrentemente planteados en la discusión pública, ya se encontraban disponibles en el ordenamiento jurídico, lógicamente con límites necesarios para proteger la dignidad de las personas trabajadoras y, en especial, su salud y seguridad.

En dicho debate, a modo de ejemplo, se incorporó una herramienta que no ha sido mayormente utilizada, pues su aplicación dependía exclusivamente de la voluntad de las empresas de menor tamaño. Su finalidad era que estas recibieran apoyo concreto en materia de gestión y ordenación del tiempo de trabajo a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta situación necesaria no ocurrió y en el caso de la gran empresa sigue siendo una materia sin el debido tratamiento y, por el contrario, continua el relato de algunos gremios empresariales abogando por eliminar y reducir derechos y protecciones básicas de las y los trabajadores.

II. Fundamentos.

1. Productividad: la ignorancia de las empresas como problema no abordado.



El debate público suele abordar la productividad como un fenómeno asociado principalmente al desempeño de los trabajadores, al costo de la mano de obra o al nivel de regulación estatal. No obstante, la evidencia internacional demuestra que una parte sustantiva de las diferencias de productividad entre empresas que operan bajo un mismo marco normativo obedece a factores de gestión empresarial.

En términos simples, empresas sometidas a idénticas regulaciones laborales pueden exhibir resultados productivos radicalmente distintos dependiendo de la calidad de sus sistemas de gestión. En este sentido, la capacidad de gestión constituye uno de los factores más relevantes para explicar las diferencias de productividad entre empresas de un mismo sector económico. La planificación del trabajo, la organización de procesos, la utilización eficiente de los recursos humanos y la administración del tiempo aparecen consistentemente como variables determinantes para explicar los niveles de desempeño organizacional.

Por lo anterior, atribuir exclusivamente los problemas de productividad y crecimiento, que devienen aparentemente en desempleo, a la legislación laboral implica desconocer el papel que desempeña la dirección empresarial en la organización del trabajo y en la utilización eficiente de los recursos disponibles, toda vez la normativa laboral es, en forma lamentable, especialmente flexible y sin capacidad de contrapeso por parte de las y los trabajadores.

En este sentido, contrariamente a ciertas afirmaciones presentes en el debate público, la legislación laboral chilena incorpora una amplia variedad de instrumentos destinados a permitir la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades productivas de las empresas y podrían, en caso de que las empresas lo desearan o estimaran pertinentes (o lo conocieran), facilitar la conciliación del tiempo de trabajo y el tiempo personal.

Entre otros disponibles destacan:

a) Horas extraordinarias y compensación por días de descanso.

Los artículos 30 y siguientes permiten la realización de trabajo extraordinario para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, las que se entienden



en un marco de tres meses posibles de convenir –en un escenario de desequilibrio– con una persona trabajadora en forma individual. Asimismo, en términos semanales funciona, conforme a la doctrina de la Dirección del Trabajo, como verdaderas bolsas de horas semanales que están disponibles.

Esto permite enfrentar aumentos transitorios de producción, incrementos de demanda o contingencias operativas, permitiendo ampliar temporalmente el tiempo de trabajo sin necesidad de aumentar permanentemente la dotación de personal. A esta situación se suma, en forma adicional, el mecanismo de compensación de horas extraordinarias por días de descanso.

Las modificaciones introducidas por la Ley N°21.561 incorporaron la posibilidad de compensar horas extraordinarias mediante días adicionales de descanso, lo que permite generar períodos de mayor actividad productiva y propiciar días de descanso en otros, pero con pisos mínimos que eviten un escenario de precariedad dado el desequilibrio contractual entre empleadores y las y los trabajadores.

b) Modificación y adaptación sobre el tiempo de ingreso de trabajo.

La legislación vigente reconoce mecanismos que permiten adelantar o retrasar el ingreso al trabajo dentro de determinados márgenes horarios. Esta herramienta facilita la conciliación de responsabilidades familiares, educativas o de cuidado, permitiendo mantener la continuidad operacional de las empresas sin afectar los derechos de las personas trabajadoras.

En este sentido, se establecen bandas de ingreso diferidos para trabajadores que tienen a su cuidado niños y niñas. Sin embargo, a esta herramienta se suma una que se ejerce individualmente por el empleador, a saber, el denominado ius variandi en materia de tiempo.

El artículo 12 del Código del Trabajo permite con treinta días de anticipación adelantar o retrasar hasta 60 minutos el ingreso al trabajo y, con ello, alterar la distribución de la jornada atendiendo a la situación específica de la empresa. Esta regulación, presente en el Código del Trabajo, lamentablemente no es un derecho laboral sino derechamente una prerrogativa empresarial.



c) Sistemas de turnos para organizar el trabajo en equipos

El Código del Trabajo permite, a propósito del contenido mínimo del Contrato de Trabajo y la regulación del Reglamento Interno, organizar la prestación de servicios mediante sistemas de turnos cuando se trata de equipos, los cuales pueden establecerse y administrarse conforme a las necesidades operativas de la empresa y a las características de cada actividad económica.

La utilización adecuada de estos mecanismos permite extender la continuidad operacional, distribuir eficientemente la carga de trabajo y responder a variaciones de demanda.

Asimismo, fijado el sistema de turnos, al igual como se ha señalado en el debate público como escenario ideal, es posible cambiarlos con acuerdo del o los trabajadores involucrados una vez que han sido contratados bajo dicha fórmula. Es decir, es una herramienta de flexibilidad laboral sin contrapeso alguno.

d) Jornada parcial y plena libertad para su utilización.

Los artículos 40 bis y siguientes permiten contratar trabajadores bajo jornadas parciales sin necesidad de justificar circunstancias especiales que fundamenten dicha modalidad. Esta herramienta posibilita ajustar la dotación laboral a requerimientos específicos de producción, atención de público o estacionalidad de determinados servicios.

Asimismo, se establece la posibilidad de fijar alternativamente distribución de este tipo de jornada respecto de un trabajador, pudiendo alterar el tiempo de trabajo entre distintas semanas. Evidentemente, es una herramienta de uso intensivo en el sector del comercio.

e) Contratación a plazo fijo como mecanismo de aumento de disponibilidad de horas y, lamentablemente, con ausencia de protección a la estabilidad laboral.

El Código del Trabajo permite celebrar contratos a plazo fijo por períodos que pueden extenderse hasta un año en la generalidad de los casos, y dos en el caso



de los profesionales. Sin embargo, en su utilización a diferencia de lo que ocurre en otros países, no es necesario invocar causal alguna.

Este aspecto es relevante, se trata de una modalidad contractual que permite incorporar trabajadores para atender necesidades temporales sin asumir inmediatamente los costos asociados a una contratación indefinida, entre otros, la indemnización por años de servicios que se ha tomado en forma lamentable el debate público.

Estos trabajadores, pueden ser bajo jornada parcial o bajo el sistema de turnos que determine la empresa, y aún bajo dicha prevención se estima que no existe suficiente flexibilidad laboral en materia de jornada.

f) Jornadas mensualizadas, especiales y excepcionales.

La legislación contempla además diversos mecanismos especiales para actividades que, por su naturaleza, requieren formas diferenciadas de distribución del tiempo de trabajo.

Estas alternativas permiten adaptar la organización laboral a sectores económicos con necesidades específicas de operación continua, trabajo por ciclos mensuales o prestación de servicios en lugares apartados.

Se debe advertir que, a propósito de la inexistencia de una contraparte colectiva robusta por parte de los trabajadores, existe una prolífica regulación laboral que, en otras latitudes, es abordada a través de la negociación colectiva en forma más simétrica.

Como lo anterior no es posible, nuestro legislador y tal como erradamente se ha señalado en el debate público, se advierte que los trabajadores individualmente pueden negociar con su empleador, sin embargo, esto no es otra cosa que plena disposición del tiempo de las y los trabajadores. De esta forma, es posible establecer jornadas parciales, mensualizadas, sistemas de turnos o recurrir, cuando corresponde, a jornadas especiales o excepcionales, sin ningún tipo de contrapeso al poder empresarial.



Lo anterior ocurre en sectores como el comercio, el turismo, el agro, el transporte terrestre interurbano, urbano, tripulantes de cabina, transporte de carga, trabajadores de casa particular, futbolistas profesionales, trabajadores de las artes y espectáculos, etcétera.

2. La subutilización de los mecanismos existentes

La existencia de múltiples herramientas legales contrasta con la frecuencia con que diversos actores económicos sostienen la necesidad de incorporar nuevas flexibilidades laborales.

Esta situación nos lleva a preguntarnos si las herramientas actualmente disponibles se utilizan efectivamente. La forma en que se ha planteado la supuesta ausencia de mecanismos en el debate público permite concluir que muchas de ellas no son conocidas ni utilizadas adecuadamente. Además, la experiencia práctica muestra que numerosas empresas, especialmente micro, pequeñas y medianas, enfrentan importantes dificultades para comprender y aplicar correctamente las normas laborales relacionadas con la organización del tiempo de trabajo.

Esto conduce, por una parte, a la adopción de modelos de trabajo ineficientes pese a la existencia de herramientas legales que permitirían evitarlos; por otra, a conflictos laborales derivados de errores en la aplicación de la normativa. Finalmente, contribuye a instalar la percepción equivocada de que los problemas de productividad y crecimiento recaen en las y los trabajadores, o de que la legislación laboral impide adoptar soluciones que, en realidad, ya se encuentran contempladas por el ordenamiento jurídico vigente.

Este tipo de situaciones también se advierte en la mesa de reactivación laboral, generada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, donde se ha señalado la necesidad de flexibilizar el mercado laboral y se ha sugerido que la falta de dinamismo económico podría explicarse por insuficiencias regulatorias, sin cuestionar previamente los déficits de conocimiento y gestión del empresariado en nuestro país.

3. Imposibilidad de profundizar la flexibilidad laboral.



Considerando los mecanismos existentes en materia de ordenación y gestión del tiempo de trabajo, el debate sobre productividad no puede agotarse en profundizar nuevos mecanismos de flexibilidad laboral, especialmente porque los tiempos de trabajo y descanso son un estándar de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

La productividad encuentra límites que derivan de la propia naturaleza humana. Numerosa evidencia demuestra que jornadas excesivamente prolongadas incrementan la fatiga física y mental, elevan el riesgo de accidentes del trabajo, deterioran la salud de las personas y terminan afectando el rendimiento de las organizaciones. Pretender aumentar sostenidamente la producción mediante la simple extensión del tiempo de trabajo constituye una estrategia de corto plazo, cuyos costos económicos y sociales suelen superar sus beneficios, y permiten ocultar a los verdaderos responsables de organizar el funcionamiento de las empresas a través de trabajos de mayor calidad, eficiencia y productividad

La productividad sostenible no depende únicamente de trabajar más horas, sino de trabajar mejor, de forma contraria no se habrían alcanzado mínimos civilizatorios que permitieron a la humanidad superar la esclavitud. En ese contexto, el Derecho del Trabajo cumple una función económica y social que trasciende la mera protección individual del trabajador.

La limitación de la jornada, los descansos obligatorios y las reglas sobre distribución del tiempo de trabajo no constituyen obstáculos para la actividad productiva, sino instituciones destinadas a compatibilizar la eficiencia económica con la protección de la salud, la seguridad y la dignidad de quienes trabajan. Su finalidad histórica ha sido corregir las asimetrías propias de la relación laboral, evitando que las exigencias productivas puedan imponerse sin límites sobre la persona trabajadora.

La productividad no se construye a fuerza de castigo, presión o mayor desgaste físico, sino mediante una mejor organización del trabajo, una adecuada planificación empresarial, inversión en capital humano y tecnológico y un uso inteligente de las herramientas que el propio ordenamiento jurídico ya pone a disposición de los



empleadores. Precisamente por ello, fortalecer las capacidades de gestión del tiempo de trabajo constituye una política pública más consistente con los objetivos de crecimiento económico y trabajo decente que insistir en una flexibilización normativa que desconozca los límites protectores que justifican la existencia del Derecho del Trabajo.

4. Un sistema de capacitación que omite la ignorancia que puede existir en las propias empresas.

Chile dispone de una institucionalidad robusta destinada a la capacitación de trabajadores. La franquicia tributaria de capacitación, los organismos técnicos de capacitación, los organismos técnicos intermedios para capacitación y diversos programas públicos han estado históricamente orientados a fortalecer las competencias laborales de las personas trabajadoras.

Mientras el sistema reconoce la importancia de capacitar a quienes ejecutan el trabajo, presta escasa atención en la responsabilidad que tienen quienes diseñan, organizan y administran dicho trabajo, para que puedan hacerlo más eficiente y con ello de mayor calidad.

Por lo anterior, es necesario profundizar el apoyo a las empresas de menor tamaño para capacitarse con herramientas que permitan atender estos desafíos y, en el caso de la gran empresa, debe profundizarse la responsabilidad que tienen en esta materia, circunstancia frente a la que se propone avanzar en un sistema que propicie el conocimiento de la normativa laboral por las propias empresas.

III. Idea matriz del proyecto de ley

El presente proyecto de ley tiene por objeto fortalecer las capacidades de gestión del tiempo de trabajo al interior de las empresas y reducir la conflictividad laboral. Para ello, busca situar la responsabilidad de la productividad en quienes dirigen y administran las empresas, así como en su capacidad para organizar eficientemente el tiempo de trabajo mediante las herramientas que ya contempla el ordenamiento jurídico.



La iniciativa legal surge de la constatación de que parte importante de los problemas advertidos en el debate público no deriva de la inexistencia de mecanismos legales de adaptación, sino de su insuficiente conocimiento y utilización por parte de quienes organizan el trabajo. Profundizar dichos mecanismos, los que ya pueden ser controvertidos, sin atender la realidad descrita, desdibuja el carácter protector del derecho laboral y expone la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, frente a la necesidad de abordar el debate de mayor productividad y crecimiento, se propone establecer una obligación organizacional destinada a asegurar que cada empresa cuente con una persona técnicamente capacitada para asesorar la correcta aplicación de las normas sobre jornada, descansos y distribución del tiempo de trabajo.

Tratándose de las micro, pequeñas y medianas empresas, el proyecto reconoce sus menores capacidades administrativas y económicas, razón por la cual permite cumplir esta obligación mediante programas de capacitación financiados a través de los instrumentos contemplados en la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

IV. Contenido del Proyecto de ley.

Se propone incorporar un nuevo artículo 155 bis al Código del Trabajo, que busca reconocer la obligación de gestión del tiempo de trabajo al interior de las empresas mediante un enfoque preventivo y de cumplimiento normativo.

Por lo anterior, se establece la obligación de que toda empresa designe un Responsable de Gestión del Tiempo de Trabajo, y tal como ocurre con el encargado de inclusión laboral, deberá formar parte del área de gestión de personas de la empresa. Su función será promover el correcto cumplimiento de la normativa sobre jornada de trabajo y descansos, asesorar a la empresa, aclarar dudas y orientar a las y los trabajadores sobre sus derechos. Estos podrán formular consultas,



inquietudes y propuestas a través de dicho responsable, considerando especialmente el rol de las organizaciones sindicales.

Para cumplir con dicho objetivo el responsable debe acreditar formación en temáticas de Derecho del Trabajo, Salud y Seguridad y Gestión del Tiempo de Trabajo, mediante programas de capacitación impartidos por instituciones de educación superior, organismos técnicos de capacitación u otras entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.

Considerando la realidad de las empresas de menor tamaño, el cumplimiento de esta exigencia podrá apoyarse en los instrumentos previstos en la Ley N° 19.518, particularmente aquellos contemplados en su artículo 46, letra g), orientados al fortalecimiento de la gestión del uso del tiempo.

En virtud de lo expuesto precedentemente, someto a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley:

Artículo único.- Agrégase en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto con Fuerza Ley N°1 de 2002, el siguiente artículo 155 bis, nuevo, del siguiente tenor:

Artículo 155 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 154 de este Código, las empresas deberán designar un responsable de gestión y ordenación del tiempo de trabajo, el que formará parte del área de gestión de personas de la respectiva entidad, y será el encargado de atender las consultas y peticiones de las personas trabajadoras de la empresa.

El responsable deberá promover el adecuado cumplimiento de las normas sobre jornada, descansos y distribución del tiempo de trabajo previstos en este Código; orientando a trabajadores y a la empresa sobre su correcta aplicación, debiendo informar, atender consultas y propuestas sobre las diversas alternativas para abordar las necesidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



Las organizaciones sindicales de la empresa podrán formular propuestas, a través de dicho responsable, respecto a mejoras en materia de uso eficiente del tiempo y conciliación de la vida familiar y laboral, quien se encontrará obligado a responder, en representación del empleador, en un plazo de diez días, justificando en forma suficiente su respuesta y acompañando los antecedentes que la sustenten.

La empresa deberá acreditar que el responsable cuenta con formación en derecho del trabajo, salud laboral y gestión del tiempo de trabajo, mediante programas de capacitación impartidos por instituciones de educación superior reconocidas por el Ministerio de Educación.

En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, podrán cumplir con la formación requerida a través de los programas de capacitación financiados o desarrollados conforme a lo dispuesto en el artículo 46, letra g), de la Ley N°19.518, o a través de otros instrumentos que establezca dicha ley.

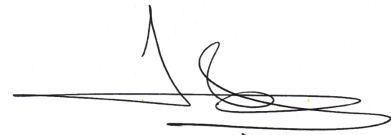



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PATRICIO PINILLA V.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NELSON VENEGAS S.

