

Santiago, Chile | 12 de abril de 2023

ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

Reducción de la Jornada de Trabajo 40 horas

Con fecha 11 de abril, se aprobó en la Cámara de Diputadas y Diputados el Proyecto de ley para reducir la jornada laboral máxima semanal ordinaria a 40 horas por semana, finalizando su tramitación en ambas cámaras, y quedando en condiciones de ser promulgado y publicado en el Diario Oficial, a fin de entrar dicha ley en vigor.

Esta nueva ley incorpora, además de la reducción de la jornada, una serie de otras reformas al Código del Trabajo tendientes a alcanzar una mayor flexibilidad en materia de jornada de trabajo.

El proyecto original, presentado en 2017 por la entonces Diputada Camila Vallejo, inicialmente tenía como único objetivo rebajar la jornada de trabajo ordinaria semanal máxima de 45 a 40 horas.

Sin embargo, durante su tramitación se incluyeron múltiples modificaciones al texto. Entre ellas, las que abordaron complicaciones propias de la armonización de la reducción de jornada semanal con otras disposiciones del Código del Trabajo, para luego agregársele disposiciones con miras a lograr una mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

Esta nueva normativa dispone, igualmente, que, en algunos casos, la entrada en vigencia de determinadas disposiciones será inmediata. Respecto de aquellas disposiciones más complejas, se hará de forma progresiva.

Por su parte, implica un cambio normativo de suma relevancia que, si bien presenta desafíos y complejidades en su implementación, incorpora en el Código del Trabajo mecanismos que permitirán una mayor flexibilidad en la administración del tiempo de trabajo, como elemento más destacable.

A continuación, analizaremos los principales aspectos de esta reforma clave:

1. Reducción y distribución de la jornada de trabajo.

La principal modificación que trae consigo la nueva ley radica en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, la que ahora no podrá exceder las 40 horas semanales.

Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. En el primer año se reducirá a 44 horas, en el tercero a 42 horas, y en el quinto año a 40 horas. Esto, contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

En materia de jornada a tiempo parcial, se dispone que esta no podrá ser superior a 30 horas semanales. Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Además, se establece que la jornada semanal de trabajo no podrá ser distribuida en más de 6 ni en menos de 4 días. Además, se establece que la jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas diarias, independientemente de las horas extraordinarias que se puedan pactar conforme a las reglas generales.

ALERTA LEGAL

Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

2. Promedio de 40 horas semanales en ciclos de 4 semanas

Se incorpora un nuevo artículo 22 bis al Código del Trabajo, que contempla la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden distribuir una jornada flexible de trabajo sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas. En este caso, la jornada se podrá extender hasta un máximo de 45 horas semanales, extensión que podrá tener lugar por hasta un máximo de dos semanas dentro del respectivo ciclo. Sin embargo, a través de negociación colectiva o pactos especiales con sindicatos, se puede acordar un máximo de hasta 52 horas durante estas dos semanas del ciclo.

Esta norma se complementa por lo dispuesto en la modificación al artículo 31 del Código del Trabajo, que dispone que en ningún caso la suma de jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.

Las partes deberán fijar de común acuerdo un calendario de distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Esto incluye la posibilidad de que se convengan diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con al menos una semana de anticipación.

Si el trabajador al que se le aplique este sistema está sindicalizado, se requerirá el acuerdo previo de la organización sindical.

Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá este promedio a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

3. Trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo

Respecto de los trabajadores excluidos del límite de la jornada de trabajo en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo (“gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas”), se incorporó una nueva disposición para el caso de controversia sobre la aplicación de esta exclusión.

Así, se contempla que, de existir una discusión sobre si procede o no aplicar a un determinado trabajador lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá si la labor determinada se encuentra en alguna de las situaciones que describe esta norma. En contra de la resolución del Inspector del Trabajo se podrá recurrir ante el Juez del Trabajo, dentro del plazo de 5 días, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Esta disposición entrará en vigencia en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchoaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600



ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

4. Compensación de horas.

Se establece la posibilidad de que las partes acuerden por escrito la compensación de las horas extras por días adicionales de feriado, hasta por un total de 5 días hábiles de descanso al año, los que deberán ser tomados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extras.

Para hacerlo, el trabajador deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación. Si el trabajador no los solicita en la oportunidad indicada, corresponderá su remuneración dentro del respectivo período.

Para efectos de esta compensación, cada hora extraordinaria corresponderá a una hora y media de feriado.

Si al terminar la relación laboral existen horas extras pendientes de compensar, esto se hará conforme a las reglas generales dispuestas en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

5. Registro de asistencia.

Esta nueva ley modifica completamente el artículo 33 del Código del Trabajo, referido al deber del empleador de controlar la asistencia de los trabajadores.

Se dispone que empleador podrá cumplir con el deber de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias. Esto se podrá efectuar por medio de un libro de asistencia, un reloj control o bien un sistema electrónico de registro.

Estos sistemas electrónicos de registros serán establecidos y regulados por una resolución del Director del Trabajo publicada en el Diario Oficial. Esta establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deben cumplir y deberán ser uniformes para una misma actividad, pudiendo pronunciarse a petición de parte si un determinado sistema cumple con las condiciones establecidas en la referida resolución.

Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

6. Jornadas especiales y excepcionales.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares y de los operadores de turismo, en relación al descanso en días domingo y al actual límite de un máximo de 3 domingos en forma consecutiva, la nueva normativa permite que, una vez al año, 8 domingos o, en 3 oportunidades discontinuas al año, 4 domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.

Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

En relación con las solicitudes de Jornada Excepcional, la nueva ley establece un plazo de 30 días para que el Director del Trabajo emita la resolución que resuelve la solicitud de jornada excepcional.

La nueva norma permite que se autoricen sistemas excepcionales cuyo promedio de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen 42 horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a los días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada ordinaria en promedio, los que, por acuerdo entre las partes, podrán ser compensados en dinero. Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

Finalmente, se establece que un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, será el que determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

7. Aplicación de la reducción de la jornada de trabajo en contratos de trabajo especiales.

a. Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y servicios interurbanos de transporte de pasajeros y otros similares.
Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.

En el caso de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana de 40 horas promedio en cómputo mensual o bien 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días.

Respecto de la tripulación a bordo de ferrocarriles, la jornada no podrá superar las 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.

Estas disposiciones entrarán en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

b. Trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público.

Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.

Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

c. Trabajadores agrícolas.

Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas, estableciendo que el promedio anual de horas de trabajo no deberá exceder de 6 horas y 40 minutos diarias.

Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

d. Trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.

Se adecúan las disposiciones vigentes propias de esta actividad a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.

Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

e. Trabajadores de casa particular.

Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.

Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

8. Otras disposiciones.

a. El nuevo artículo 27 del Código del Trabajo, establece el derecho a una banda de dos horas en total, en favor de trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años; y de otros trabajadores que tengan al cuidado personal de estos, dentro de las que podrán anticipar o retrasar en hasta una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará igualmente el horario de salida al final de su jornada. El trabajador deberá acompañar el certificado de nacimiento o sentencia que entregue el cuidado del menor.

El empleador solo podrá negarse a establecer esta banda horaria, cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador - como por ejemplo, en funciones de atención al público, en los que sean necesarios los servicios de otros trabajadores; en trabajos por turnos; atención de servicios de urgencia; guardias o similares - en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en su contrato. En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos podrá hacer uso de este derecho, a elección de la madre.

Esta disposición entrará en vigencia en el plazo de un año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos y no debe ser considerada como asesoría legal.