

ALERTA LEGAL

INDICACIONES PROYECTO DE LEY 40 HORAS

El día de hoy, el Ejecutivo presentó una serie de indicaciones al Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, conocido como el “Proyecto de Ley de 40 horas” (Boletín N°11.179-13).

Dicho Proyecto de Ley fue aprobado por la Cámara de Diputados con fecha 7 de noviembre de 2019 y se encuentra actualmente en segundo trámite constitucional ante la Comisión de Trabajo del Senado (no ha tenido movimiento desde dicha fecha).

Las indicaciones se presentan luego de que el 25 de abril pasado, el Ejecutivo suscribiese con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) el “Acuerdo sobre Incremento del Ingreso Mínimo, Protección frente a la Inflación y Promoción del Trabajo Decente”. En dicho acuerdo, el Ejecutivo asumió el compromiso de crear una mesa técnica de trabajo con todos los actores involucrados en la rebaja de la jornada de trabajo a 40 horas, para considerar su diseño y gradualidad.

Terminado el trabajo de la “Mesa Técnica 40 Horas”, que convocó a participar a diversas organizaciones del mundo del trabajo, es que el Gobierno presenta las indicaciones que a continuación detallamos.

Al respecto, cabe señalar que las indicaciones, junto con **mantener la propuesta original aprobada en primer trámite constitucional, de rebajar la jornada ordinaria máxima semanal a 40 horas, incorpora una serie de aspectos adicionales**, los que resumimos a continuación:

RESUMEN DE LAS INDICACIONES PRESENTADAS POR EL EJECUTIVO	
Exclusión de Jornada de Trabajo	<p>Se reducen las hipótesis que permiten que un trabajador se encuentre exento de cumplimiento de jornada laboral. En el caso de aquellos trabajadores que trabajen sin fiscalización superior inmediata, solo aplicará dicha exención en tanto no resulte posible para él o la empleadora, dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia y las horas de trabajo conforme a las alternativas dispuestas en el artículo 33 de este Código.</p> <p>La referida exención ya no será aplicable a trabajadores que prestan servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</p> <p>Tampoco aplicará a trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Así las cosas, tratándose de trabajadores que presten servicios en modalidad de teletrabajo, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido del cumplimiento de jornada laboral, en tanto se trate de gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración o personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata, conforme a lo dispuesto en el párrafo primero anterior.</p>

	<p>Con esta nueva propuesta, se restringe la posibilidad de trabajar con exención de jornada en modalidad de teletrabajo y, además, se elimina lo aprobado por la Cámara de Diputados, que establecía que sería la Inspección del Trabajo la encargada de calificar si se cumplían o no las circunstancias que permitían eximir a un trabajador del cumplimiento de una jornada laboral.</p>
<p>Banda horaria para madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años</p>	<p>Se establece que las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, tendrán derecho al inicio adaptable de la su jornada de trabajo, consistente en una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, conforme a las necesidades de cuidado que les asistan. De la hora de ingreso dependerá el horario de salida.</p> <p>El empleador o empleadora podrá excluir del derecho a contar con un inicio adaptable de la jornada de trabajo solo a aquellas personas que, por la naturaleza de sus funciones, deban mantener un horario de ingreso específicamente determinado. Asimismo, podrá extender este derecho a trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos antes señalados, siempre que dicha medida no afecte el ejercicio del derecho de las o los trabajadores respecto de quienes se encuentra legalmente obligado.</p>
<p>Jornadas Excepcionales de Trabajo y Descanso, Bisemanales y Especiales</p>	<p>El texto del Proyecto de Ley aprobado en la Cámara de Diputados señalaba que en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero del Código del Trabajo; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple dicho Código, la jornada semanal de 40 horas podría, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicaría para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.</p> <p>Las indicaciones presentadas por el Ejecutivo proponen eliminar lo anteriormente señalado, como también, formulando nuevas propuestas en materia de jornadas excepcionales de trabajos y descansos y especiales, como expondremos a continuación.</p>
<p>Nueva propuesta en materia de Jornadas Excepcionales de Trabajo</p>	<p>Se establece que Director del Trabajo podrá, fundadamente, autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, superen los límites establecidos en el artículo 22 de este Código. De lo cual se desprende, en consecuencia, que la regla general propuesta en materia de jornadas excepcionales de trabajo y descanso es que deban ajustar sus ciclos a la nueva jornada ordinaria máxima propuesta de 40 horas semanales.</p> <p>Con todo, la suma de dicho tiempo adicional no podrá sobrepasar 9 días en un periodo anual, y se compensará con días de descanso a los que tendrán derecho los trabajadores, los que deberán utilizarse dentro de la respectiva anualidad. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.</p> <p>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.</p>
<p>Nuevas propuestas en materia de Jornadas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros: se reduce el máximo de la jornada ordinaria mensual de 180 a 160 horas. Se agrega, además, que la

Especiales de Trabajo

- base de cálculo para el pago de los tiempos de descanso y espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.
2. Jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana: se reduce el máximo de la jornada ordinaria mensual de 180 a 160 horas.
 3. Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles: se reduce el máximo de la jornada ordinaria mensual de 180 a 160 horas.
 4. Jornada del personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros: en aquellos casos en que las partes acuerden una jornada ordinaria de trabajo mensual, el máximo se reduce de 180 a 160 horas. Se agrega, además, que la base de cálculo para el pago de los tiempos de descanso y espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.
 5. Jornada especial aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes: se elimina la posibilidad de eximirse de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y tener una jornada máxima diaria de 12 horas de permanencia cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.
 6. Interrupción de jornada de los trabajadores de restaurantes o "turnos cortados" se extiende a trabajadores de hoteles y clubes: la posibilidad de que los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público pacten la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto se respeten los límites generales de la jornada diaria y semanal, se extiende a los trabajadores de hoteles y clubes. Respecto del pago de las horas de interrupción con recargo del 50%, la base de cálculo para ello se ajusta a la nueva jornada ordinaria máxima propuesta de 40 horas semanales.
 7. Trabajadores agrícolas: actualmente su jornada de trabajo puede regularse por modalidades que permitan que, dentro de un promedio anual que no exceda de 8 horas diarias, exista variación diaria o semanal. Dicho promedio de 8 horas diarias se reduce a seis horas y cuarenta minutos diarios.
 8. Jornada semana de la gente de mar: Si bien actualmente su jornada semanal es de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias, las horas que exceden de 45 semanales se pagan con un recargo de 50%. Las indicaciones proponen que dicho recargo aplique por sobre las 40 horas semanales. Asimismo, en el caso que la nave se encuentre fondeada en puerto, actualmente la jornada semanal no puede exceder de 48 horas, límite que se propone reducir a 40 horas.
 9. Jornada de trabajadores de casa particular: La jornada ordinaria máxima de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador, se reduce de 45 a 40 horas semanales y la jornada extraordinaria, que actualmente puede ser de hasta un máximo de 15 horas semanales, se sujeta a las reglas generales, esto es, máximo 2 horas diarias.

	<p>Por su parte, los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador tendrán derecho a 2 días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados y les permitirán ausentarse de sus labores, no pudiendo compensarse en dinero o acumularse, debiendo utilizarse en forma conjunta o separada, a elección del trabajador o trabajadora.</p> <p>10. La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina: actualmente su jornada mensual no puede exceder de 160 horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Por su parte, si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por 7 días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias. Las indicaciones proponen eliminar la diferencia de jornada aplicable a los servicios en tierra.</p> <p>Actualmente, en caso de que las labores en tierra se extiendan por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de 45 semanales, máximo que se reduce a 40 horas.</p>
<p>Compensación de Horas Extraordinarias con días de feriado anual para madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años</p>	<p>Con el objetivo de permitir atender imprevistos o necesidades propias de las labores de cuidado, las madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos, podrán pactar por escrito con el empleador hasta 5 días anuales de feriado adicional que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, periodo que será recargado en un cincuenta por ciento de tiempo.</p>
<p>Deber del empleador de controlar asistencia y sistemas electrónicos de registro y control de asistencia</p>	<p>Se refuerza que es un deber del empleador controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, encontrándose obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.</p> <p>Respecto de los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo, una Resolución del Director del Trabajo, que deberá publicarse en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que éstos deberán cumplir.</p> <p>La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización</p> <p>Se hace presente que bajo la normativa actual los requisitos que deben cumplir los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos no se definen por resolución de la Dirección del Trabajo, sino únicamente mediante dictámenes y ordinarios.</p> <p>Exclusivamente cuando no fuere posible aplicar las reglas generales para el control de asistencia o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado.</p>

<p>Trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares exceptuados de descanso en días domingos y festivos</p>	<p>Trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares: actualmente la regla general es que puedan prestar servicios en domingos y festivos, debiendo otorgar días de descanso compensatorio. En todo caso, al menos 2 de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo, 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, sin que se pueda considerar la prestación de servicios por más de 3 domingos en forma consecutiva. La indicación establece que, tratándose del pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.</p>
<p>Jornada Parcial</p>	<p>Se modifica el máximo legal de dos tercios de la jornada ordinaria a un total de 27 horas semanales.</p>
<p>Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo.</p>	<p>Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador o empleadora un pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo, consistente en hasta 5 días semestrales de descanso de libre disposición que le permitirán ausentarse del trabajo, los que se compensarán con horas de trabajo extraordinario, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo. Un pacto podrá abarcar hasta tres semestres, sin embargo, los días de libre disposición del respectivo semestre, una vez generados a consecuencia de la realización de horas extraordinarias, deberán utilizarse dentro del mismo periodo. Este pacto será aplicable a trabajadores no sindicalizados cumpliendo con las reglas de extensión de beneficios.</p>
<p>Modificaciones a la Ley N° 20.431 que Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.</p>	<p>La Ley N°21.431 que entra en vigencia el 01 de septiembre de 2022 establece que los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales de servicios pueden ser dependientes o independientes, según si se cumple o no los elementos propios de la subordinación y dependencia establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo. En ambos casos, se establece que la remuneración u honorarios, según corresponda, por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Lo anterior con el objeto de remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente.</p> <p>En el caso de los trabajadores de plataformas digitales dependientes, la base de dicho cálculo se realiza en función de la jornada ordinaria máxima semanal multiplicada por cuatro, mientras que en el de los independientes en función de un total de 180 horas mensuales, total que se propone rebajar a 160 horas.</p>
<p>Modificaciones a la Ley N°21.327 sobre Modernización de la Dirección del Trabajo en materia de micro, pequeñas y medianas empresas</p>	<p>Dicha ley creó la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, la cual, entre otras cosas, tiene por objeto facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social por parte de dichas empresas. Las indicaciones proponen que la Dirección del Trabajo desarrolle, entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de estas empresas, tendientes a prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso se otorgará un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores o trabajadoras.</p>

Modificaciones a la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo.

La referida Ley regula la “franquicia tributaria SENCE”, en virtud de la cual, por regla general, los contribuyentes de Primera Categoría podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la propia Ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

Para determinar el monto que se podrá imputar a la franquicia, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (“SENCE”) deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. Las indicaciones proponen que:

- (i) En dicha determinación el SENCE deberá establecer máximos diferenciados para empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.
- (ii) Actualmente, la Ley señala que el SENCE podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo. Las indicaciones proponen eliminar la referencia a mantener o aplicar convenios colectivos, señalando, a su vez, que 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 trabajadoras y la productividad en estas empresas.
- (iii) Finalmente, se incorpora dentro de las atribuciones y deberes del SENCE el desarrollar líneas programáticas de capacitación destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, con el objetivo de aumentar la productividad y empleabilidad de los trabajadores.

ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY

1. Regla general: se propone una implementación escalonada de la reducción de jornada de trabajo, sin distinción por tamaño de empresa, la cual aplicaría en los siguientes plazos, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial:

- (i) 44 horas al primer año;
- (ii) 42 horas al tercer año y
- (iii) 40 horas al quinto año,

2. Jornadas Especiales: excepcionalmente, para ciertas jornadas especiales de trabajo, la reducción se aplicaría al quinto año de la publicación de la Ley en el Diario Oficial. Esto es, para las siguientes jornadas:

- (i) Jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros;

- (ii) Jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana;
- (iii) Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles;
- (iv) Personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros;
- (v) Jornada de trabajadores agrícolas;
- (vi) Jornada mensual de los trabajadores tripulantes de vuelo y cabina, si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario.

3. Modificaciones que no suponen reducción de jornada: entrarían en vigencia en el plazo de un año contado desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial. Esto es:

- (i) Modificaciones en materia de exención de jornada laboral.
- (ii) Banda horaria para madres y padres trabajadores de niños y niñas de hasta doce años.
- (iii) Base de cálculo para los tiempos de descanso y espera del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y para lo chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.
- (iv) Eliminación de jornada especial aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, la cual les permite eximirse de la jornada ordinaria de 45 horas semanales y tener una jornada máxima diaria de 12 horas de permanencia cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.
- (v) Compensación de horas extraordinarias con días de feriado anual para madres y padres trabajadores y trabajadoras de niños y niñas de hasta doce años.
- (vi) Deber del empleador de controlar asistencia y sistemas electrónicos de registro y control de asistencia.
- (vii) Extensión de interrupción de jornada de los trabajadores de restaurantes o "turnos cortados" a trabajadores de hoteles y clubes.
- (viii) Modificación en cuanto al trabajo en días domingos consecutivos aplicable a los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clube y bares exceptuados de
- (ix) Reglamento de la Dirección del Trabajo que determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.
- (x) Modificación de la jornada parcial.
- (xi) Reducción de las horas extraordinarias para trabajadores de casa particular puertas afuera,
- (xii) Días de libre disposición en cada mes calendario para trabajadores de casa particular puertas adentro.
- (xiii) Pacto para facilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo.
- (xiv) Modificaciones a la Ley N°21.327 sobre Modernización de la Dirección del Trabajo en materia de micro, pequeñas y medianas empresas.
- (xv) Modificaciones a la Ley N° 20.431 que Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
- (xvi) Modificaciones a la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo

CONSIDERACIONES FINALES A TENER EN CUENTA

Hacemos presente algunas consideraciones que se deben tener en cuenta conforme a lo propuesto en las indicaciones:

- 1. No afectación de remuneraciones:** la aplicación de esta Ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados a la fecha de su entrada en vigencia y durante el proceso de reducción gradual de la jornada de trabajo.
- 2. Incorporación automática de modificaciones a los contratos individuales y colectivos de trabajo:** las modificaciones introducidas por esta Ley se entenderán incorporadas a los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, siempre que la regulación individual o colectiva no sea más beneficiosa para los y las trabajadoras, caso en que corresponderá estarse a dichas estipulaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador o empleadora deberá dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 11 del Código del Trabajo.
- 3. Adecuación de la jornada diaria:** la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.
- 4. Modificación de Jornadas Excepcionales:** las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.
- 5. Modificación de sistemas especiales de control de asistencia y determinación de horas de trabajo:** se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos fijados por el Director del Trabajo en la Resolución a la que refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.
- 6. Sello 40 horas para empresas de menor tamaño:** Las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley N°20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, que implementen la reducción de jornada establecida en la presente Ley, de forma anticipada a la regla general anteriormente señalada, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por la Corporación de Fomento de

,la Producción, el Servicio de Cooperación Técnica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En las respectivas bases de convocatoria, cada organismo determinará la forma y condiciones para hacer efectivos dichos puntajes adicionales.

La Subsecretaría del Trabajo determinará, mediante Resolución, los requisitos necesarios para dar cumplimiento a la condición anteriormente señaladas, y otorgará, a solicitud del interesado y previo informe favorable de la Dirección del Trabajo, un sello que certifique su cumplimiento en una determinada empresa, antecedente que permitirá acceder al derecho precedentemente expuesto.



Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl



Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl