

ALERTA LEGAL

APROBADO EN COMISIÓN DE TRABAJO DEL SENADO, PROYECTO DE LEY QUE REBAJA JORNADA LABORAL ORDINARIA

El día 25 de enero de 2023, fue aprobado en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. De esta forma, el proyecto deberá ser votado en sala del Senado durante el mes de marzo y, posteriormente, ser votado en la Cámara de Diputados en tercer trámite constitucional, por lo que se proyecta el término de su tramitación durante los meses de marzo o abril próximo. Entre sus principales modificaciones se encuentra:

1) Rebaja de la Jornada Ordinaria Semanal

La jornada ordinaria máxima semanal, de actuales 45 horas, se reducirá a un máximo de 40 horas semanales, de forma progresiva. Así, se reducirá a 44 horas el primer año de entrada en vigencia de la ley, a 42 horas al tercer año y, finalmente a 40 horas al quinto año.

2) Trabajadores exentos de la limitación de jornada ordinaria de trabajo.

La reforma limitará las categorías de trabajadores que pueden ejercer sus funciones de forma exenta de la limitación de jornada ordinaria de trabajo en virtud del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. La nueva normativa establece que, principalmente, podrán prestar servicios en esta modalidad los **gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes efectivamente trabajen sin fiscalización superior inmediata, en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.**

Adicionalmente, los trabajadores que se desempeñen en modalidad de teletrabajo, podrán estar exentos de jornada de trabajo en cuanto efectivamente ejerzan sus funciones sin fiscalización superior inmediata.

Asimismo, se introduce la facultad del Inspector del Trabajo de resolver respecto de si una labor se encuentra o no dentro de alguna de las categorías mencionadas.

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

3) Flexibilidad.

La normativa introduce determinados regímenes de flexibilidad en la distribución de jornada ordinaria de trabajo:

3.1. Se podrá acordar que la jornada ordinaria de trabajo pueda distribuirse en base a un promedio mensual de 40 horas, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Cada semana no podrá exceder de 45 horas semanales, máximo que únicamente podrá extenderse por dos semanas consecutivas.
- Se deberá mantener el límite diario de jornada de 10 horas.
- En ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.
- En caso de que aplique para trabajadores sindicalizados, se requerirá, además, el acuerdo de la organización sindical.

El promedio mensual se ajustará hasta llegar a 40 horas en los mismos plazos de reducción de jornada indicados en el numeral primero.

3.2. Se podrá acordar que la distribución de jornada ordinaria semanal se realice en cuatro días de trabajo y tres días de descanso.

- Siempre que se respete la jornada ordinaria diaria de máximo 10 horas.
- Esta modificación entrará en vigencia a partir del quinto año desde publicada la ley.

3.3. Flexibilidad para madres y padres.

Las madres y padres de menores de hasta 12 años y quienes tengan el cuidado personal de estos, tendrán derecho a una banda de **dos horas en total, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así el horario de salida al final de la jornada.** La Empresa podrá negarse cuando ésta funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo; o que por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador; o por ser prestados por turnos, se requiera que el trabajador preste sus servicios en una determinada hora. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho. Esta norma comenzará a regir desde un año a partir de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

4) Horas extraordinarias.

En la actualidad, las horas de trabajo extraordinarias deben ser compensadas remunerándolas con un recargo de al menos un 50% sobre el sueldo base mensual del trabajador. La reforma permitirá compensarlas alternativamente con hasta cinco días de feriado anual adicional, de forma que **cada hora extraordinaria trabajada se compensará con una hora y media de descanso.** Esta norma comenzará a regir desde un año a partir de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

5) Jornadas excepcionales.

La Dirección del Trabajo podrá autorizar jornadas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo no superen las 42 horas en cada ciclo. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en relación de la diferencia que se produzca con la jornada ordinaria, que podrá ser compensado en dinero. Esta norma comenzará a regir desde un año a partir de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

6) Flexibilidad para padres y madres.

Todo lo anterior, sin perjuicio de algunas modificaciones especiales introducidas para áreas especiales, tales como turismo, hotelería, plataformas tecnológicas, transporte de carga terrestre y transporte de pasajeros, entre otros.

Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl

Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl