

ALERTA LEGAL

APROBADO PROYECTO DE LEY QUE REBAJA JORNADA ORDINARIA A UN MÁXIMO DE 40 HORAS SEMANALES.

El día de hoy, 11 de abril de 2023, la H. Cámara de Diputadas y Diputados de Chile ha aprobado el proyecto de ley que rebaja la jornada ordinaria a un máximo de 40 horas semanales y modifica diversa normativa laboral. De esta forma, únicamente falta que la misma sea promulgada por el Presidente de la República y publicada en el Diario Oficial para su entrada en vigencia progresiva.

Esta ley implica importantes modificaciones al Código del Trabajo, incluyendo la rebaja de la jornada ordinaria máxima semanal, incorporación de aspectos de flexibilidad horaria y nuevas formas de compensación de horas extraordinarias. Adicionalmente, considera una entrada en vigencia paulatina de sus distintas modificaciones.

I. NORMATIVA INCLUIDA EN LA LEY

1) Reducción de jornada ordinaria máxima semanal.

La ley contempla la reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo de un máximo semanal actual de 45 a 40 horas en un plazo de cinco años. La referida reducción tendrá la siguiente gradualidad: al primer año de vigencia de la ley se reducirá a 44 horas; al tercer año se rebajará a 42 horas y al quinto año de vigencia llegará a 40 horas semanales.

2) Redistribución de la jornada de trabajo en atención a promedios mensuales.

Una segunda modificación, que incorpora cierta flexibilidad a la nueva normativa, es la posibilidad de establecer distribuciones de jornadas de trabajo en base a promedios semanales en un ciclo.

2.1. De esta forma, se permitirá que el empleador acuerde con el trabajador - que el límite de la jornada de trabajo se distribuya en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas-, en cuyo caso, la jornada no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo. En caso de que el trabajador se encuentre sindicalizado, se requerirá además del acuerdo del respectivo sindicato. Es decir, dentro del mes, podrán existir dos semanas con jornadas de 45 horas y las otras dos con jornadas de 35 horas, resultando un promedio mensual de 40 horas semanales.

2.2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar 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 antelación al inicio de éste.

2.3. Adicionalmente, se señala que solo respecto de pactos con los sindicatos, y que afecte únicamente a los trabajadores sindicalizados, se podrá acordar que el tope semanal de 45 horas se amplíe a 52 horas en cada semana.

2.4. En cuanto al trabajo en horas extraordinarias, cuando se aplica la modalidad establecida en los párrafos precedentes, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.

Los puntos 2.1, 2.2 y 2.3, entrarán en vigencia de forma paulatina, reduciendo la jornada a 44 horas al primer año de vigencia de la ley, a 42 horas al tercer año y a 40 horas semanales al quinto año de publicada.

3) Distribución semanal de la jornada de trabajo.

En la actualidad, la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo no puede distribuirse en menos de cinco ni más de seis días.

3.1. La ley aprobada permite que la jornada ordinaria máxima semanal se distribuya en no menos de 4 días ni más de seis días, es decir, la empresa podría implementar un sistema de cuatro días de trabajo y tres días de descanso.

3.2. Esta modificación entrará en vigencia al quinto año de aprobada la ley. Con todo, si la empresa de forma previa a ese plazo reduce la jornada ordinaria máxima semanal a 40 horas, podrá desde ese mismo momento aplicar una distribución que contemple cuatro días de trabajo y tres de descanso.

4) Modificación de la exención de limitación de jornada de trabajo.

4.1. El régimen aplicable para aquellos trabajadores exentos de limitación de jornada de trabajo se ha modificado, de esta forma, se busca restringir la aplicación de la exención de limitación de jornada de trabajo, comúnmente conocida como “*artículo 22*”.

4.2. En la actualidad, se encuentran excluidos de esta limitación los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio 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. También los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

4.3. Restringiendo las hipótesis antes señaladas, la nueva ley establece que únicamente podrán eximirse del cumplimiento de una jornada laboral los trabajadores que presten servicios como 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.

4.4. Asimismo, se señala que de existir controversia respecto de si un trabajador se encuentra o no en alguna de esas situaciones, tanto el empleador como el trabajador podrán concurrir al Inspector del Trabajo para que determine si el trabajador, en atención a su cargo y responsabilidad, se encuentra en alguna de las causales establecidas.

4.5. La ley también elimina la posibilidad de establecer que cualquier trabajador en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia se desempeñe exento de la limitación de jornada de trabajo, debiendo atenderse a las circunstancias especiales de su cargo para evaluar si es apto o no para excluirse de la limitación de jornada de trabajo. De esta forma, la sola circunstancia de trabajar fuera de las instalaciones de la empresa no será una causal habilitante para eximirse de la limitación de jornada de trabajo.

Estas modificaciones entrarán en vigencia a contar de un año desde que se publique la ley en el Diario Oficial.

5) Banda horaria para madres y padres con hijos de hasta 12 años.

Los padres, madres y cuidadores personales de niños y niñas menores de 12 años tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de las que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así también el horario de salida al final de la jornada.

5.1. Para hacer efectivo este derecho, se deberá entregar al empleador el certificado de nacimiento o sentencia que otorgue el cuidado personal del hijo o hija. El empleador no podrá negarse a otorgar este derecho, sino cuando:

- a.** La empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
- b.** La naturaleza de los servicios prestados por el trabajador lo justifique, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la prestación de servicios de otros trabajadores, o de atención en servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias o similares que requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto de trabajo a la hora específica que señala el contrato de trabajo o el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

5.2. En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones antes descritas.

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

Estas modificaciones entrarán en vigencia a partir de un año desde que se publique la ley en el Diario Oficial.

6) Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.

En la actualidad, las horas de trabajo extraordinarias deben remunerarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

6.1. La ley incorpora una nueva forma, alternativa y de previo acuerdo, de compensar las horas de trabajo extraordinarias. Así, se establece que las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, los que no podrán superar de cinco días hábiles de descanso adicional al año y deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al período en que se originaron.

6.2. El trabajador, para hacer uso de los días adicionales de feriado, deberá comunicarlo al empleador con, al menos, 48 horas de anticipación al momento en que hará uso de tales días, y si no los utiliza dentro de los seis meses al día en que se originaron, deberán remunerarse con el recargo de un 50% establecido en la ley.

6.3. En cuanto a la compensación de horas extraordinarias por días de descanso, la ley establece que se regirá por la misma fórmula de recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponde al trabajador una hora y media de feriado.

Estas modificaciones comenzarán a regir a contar de un año desde que la ley sea publicada en el Diario Oficial.

7) Jornadas excepcionales.

La ley incorpora modificaciones en lo referente a la regulación de la autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso.

7.1. Los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso se regirán por lo que señale un reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo. En la actualidad, se encuentra regulado mediante la Orden de Servicio N°5 del año 2009 de la Dirección del Trabajo. Esta modificación entrará en vigencia al quinto año de publicada la ley.

Una vez realizada la solicitud de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, la Dirección del Trabajo deberá resolver sobre esta solicitud en un plazo máximo de 30 días hábiles.

7.2. La Dirección del Trabajo podrá autorizar sistemas excepcionales de trabajo y descanso cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo no superen las 42 horas. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a un feriado anual equivalente a la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada ordinaria máxima de 40 horas, en promedio. Asimismo, con acuerdo de las partes, esta diferencia podrá compensarse en dinero.

7.3. En cuanto a las distribuciones de sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso que se encuentren vigentes al momento de entrar en vigencia la ley, mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de su vencimiento, 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 ley.

8) Faenas exceptuadas de descanso dominical.

Si bien la ley no introduce modificación alguna respecto de las causales establecidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, sí realiza una modificación en cuanto a la compensación por los días domingos trabajados.

Específicamente, se establece que se podrán pactar iguales compensaciones a las señaladas en el número 7.2 del título precedente, respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

Es decir, adicional a las reglas que rigen el descanso compensatorio en días domingos en estos casos, se podrá pactar que la jornada laboral se extienda hasta 42 horas semanales y que la acumulación de aquellas dos horas que excedan de la jornada ordinaria de 40 horas semanales podrá compensarse otorgando días de feriado anual adicional.

9) Jornada parcial.

En la actualidad, la ley establece que la jornada parcial es aquella que no supera de dos tercios de la jornada ordinaria máxima semanal. La ley introduce una modificación, consistente en establecer que la jornada parcial es aquella que no supera las treinta horas semanales.

10) Control de asistencia.

La ley modifica y actualiza la normativa relacionada al control de asistencia de los trabajadores, con el objetivo de:

- a. Establecer de forma expresa el deber del empleador de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo.
- b. Otorgar al Director del Trabajo la facultad de dictar una resolución sobre las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado.
- c. Indicar que las condiciones y requisitos de los sistemas electrónicos serán uniformes para una misma actividad.

11) Trabajadores de casa particular.

En cuanto a los trabajadores de casa particular, la ley establece importantes modificaciones relacionadas con la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el caso de trabajadoras “puertas afuera” y un descanso adicional para trabajadoras “puertas adentro”.

11.1. Respecto de las trabajadoras de casa particular puertas afuera, se reduce su jornada laboral a 40 horas semanales, en concordancia con las demás reducciones que ha introducido la ley.

11.2. Adicionalmente, en la actualidad se señala que los trabajadores de casa particular podrán acordar con su empleador hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo,

no acumulables a otras semanas y que deben ser pagadas como horas extraordinarias. La ley modifica esta regla, estableciendo que únicamente aquellos trabajadores de casa particular que no viven en el domicilio de su empleador y cuya jornada de trabajo no exceda de 30 horas semanales, podrán pactar un máximo de 12 horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las cuales serán pagadas como horas extraordinarias.

11.3. Tratándose de trabajadores de casa particular que viven en el domicilio de su empleador, denominados “puertas adentro”, el empleador deberá otorgar dos días de libre disposición en el mes calendario, los que serán remunerados y les permitirán ausentarse de sus labores. La ley establece expresamente que estos días no podrán compensarse en dinero, pero de común acuerdo, podrán acumularse dentro de un período de tres meses. En cuanto a la posibilidad de fraccionar este descanso, se deberá esperar la interpretación que realice la Dirección del Trabajo, pues no se encuentra considerada expresamente.

12) Derogación de los pactos de condiciones especiales de trabajo sobre distribución semanal de la jornada de trabajo.

El artículo 375 del Código del Trabajo permite acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, con un límite máximo de 12 horas diarias de trabajo efectivo.

En virtud de la modificación introducida por la presente ley que permite distribuir la jornada ordinaria de trabajo en cuatro días, se deroga este artículo.

II. MODIFICACIONES A OTROS CUERPOS NORMATIVOS

En el proyecto de ley, se abordan igualmente modificaciones a otros cuerpos normativos relacionados con los programas de fiscalización, cumplimiento y capacitación.

1) Programas de cumplimiento asistido para la micro, pequeña y mediana empresa.

Con la implementación de esta ley, se modifica la Ley N° 21.327 relacionada a la modernización de la Dirección del Trabajo y establece que ésta podrá desarrollar programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral para las empresas calificadas como micro, pequeñas o medianas.

Así, cuando éstas voluntariamente se acojan a procedimientos de fiscalización con el objetivo de prevenir o corregir infracciones laborales, la Dirección del Trabajo 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 salud de los trabajadores.

2) Valor diferenciado de montos que se pueden imputar a franquicia destinada a capacitación de trabajadores.

La ley introduce una modificación al Estatuto de Capacitación y Empleo en cuanto al monto máximo que las empresas podrán imputar como gasto para efectos de capacitación del personal, estableciendo que para las empresas clasificadas como de menor tamaño, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá determinar valores diferenciados para estas empresas.

III. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

La ley plantea normativa especial para su implementación, destacándose normas relacionadas con el proceso de adecuación y la entrada en vigencia paulatina de las normas.

Así, se deben considerar los siguientes aspectos:

A) Adecuación de jornada laboral diaria.

Con el objetivo de cumplir con los nuevos límites de horas semanales y la implementación paulatina de la ley, se deberá acordar con los trabajadores o sus organizaciones sindicales las nuevas jornadas de trabajo adaptadas a la normativa vigente.

En caso de que no exista acuerdo, el empleador podrá 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.

B) Remuneraciones.

La ley establece expresamente que su aplicación en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados

C) Incorporación de modificaciones en los contratos.

La ley establece que las modificaciones introducidas por ésta, relacionadas con la rebaja de la jornada de trabajo, se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el sólo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

D) Descanso dentro de la jornada.

En las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en la ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no aplicará respecto de estos la ultraactividad de los instrumentos colectivos, ni tampoco será considerado piso de negociación para el siguiente proceso de negociación colectiva.

E) Entrada en vigencia.

La ley establece su progresiva entrada en vigencia, dependiendo de la normativa de que se trate. Así:

Vigencia	Numeral	Tema
Se aplicará al primer año de publicada la ley.	4	Exención de la limitación de jornada de trabajo
	5	Banda horaria para madres y padres
	6	Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado
	9	Jornada parcial
	10	Deber de controlar asistencia
	11.2.	Horas adicionales de trabajo de trabajadoras de casa particular
	12.3.	Descanso adicional trabajadoras de casa particular
	12	Pactos condiciones especiales
Se aplicará al quinto año de publicada la ley	3	Distribución semanal de la jornada de trabajo (4x3)
	7.2.	Jornadas excepcionales
	8	Compensaciones Art. 38 N° 2
Se reducirá a 44 horas al primer año de publicada la ley, 42 al tercer año y 40 horas al quinto año.	1	Reducción de jornada ordinaria máxima semanal
	2	Redistribución de jornada de trabajo en atención a promedios del ciclo
	12.1	Jornada de trabajadores de casa particular "puertas afuera"

De esta forma, la ley que reduce la jornada laboral ordinaria a un máximo de 40 horas semanales deberá ser promulgada y publicada en los próximos días, comenzando su aplicación de forma diferida en el tiempo.

Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl

Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl