/Carey

Abril de 2023

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS

El pasado 10 de abril de 2023, la Cámara de Diputados aprobó y despachó para su promulgación el proyecto de ley que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales (Boletín N°11.179-13). El proyecto, sin embargo, incluye múltiples e importantes modificaciones al régimen de jornadas de trabajo y descansos, entre los cuales se destacan los siguientes:

Reducción de la jornada ordinaria de trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo se reducirá de 45 a 40 horas. La modificación entrará en vigor de forma gradual en un plazo de 5 años contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial. Así, una vez cumplido primer año de vigencia de la ley, se reducirá el límite de la jornada ordinaria a 44 horas, al tercer año a 42 horas y, finalmente, a 40 horas.

La reducción de la jornada debe practicarse de común acuerdo entre las partes. En caso de no existir acuerdo, el empleador debe reducir la jornada proporcionalmente entre los distintos días de trabajo.

Flexibilidad en la distribución de las jornadas de trabajo

Se establece que las jornadas de 40 horas de trabajo pueden ser distribuidas semanalmente o en base a promedios semanales en lapsos de hasta 4 semanas. En este último caso, el límite semanal se extiende hasta 45 horas el que no puede aplicarse por más de 2 semanas continuas en el ciclo.

En igual sentido, se establece que la jornada ordinaria podrá distribuirse en 4, 5 o 6 días, abriendo la posibilidad a jornadas 4x3 sin autorización de la Dirección del Trabajo. Esta modificación comenzará a regir al quinto año tras la publicación de la ley en el Diario Oficial, salvo que la empresa haya reducido la jornada ordinaria a 40 horas o menos antes de dicho plazo, en cuyo caso pueden comenzar a implementar este cambio desde que cumplan con dicho

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

límite.

Exclusión de la limitación de jornada

En una de las materias que estimamos más relevantes, se modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, reduciendo las causales por las cuales se permite excluir a un trabajador de limitación de jornada. En consecuencia, solo se autorizará la exclusión de limitación de jornada para 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 sus funciones. Se elimina de esta posibilidad a en los demás casos que hoy se citan en la norma.

En caso de controversia, cualquiera de las partes puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que resuelva si la exclusión de limitación de jornada es correcta o no, pudiendo recurrirse de dicha resolución ante el Juez de Letras del Trabajo. Estas modificaciones entrarán en vigor transcurrido un año desde la publicación de la ley.

Banda horaria para padres y cuidadores de niños hasta 12 años

Las madres, padres y cuidadores de niños de hasta 12 años, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, en virtud de la cual, podrán anticipar o retrasar hasta en una hora su horario de ingreso y salida de su jornada.

La empresa solo podrá negarse al uso de este beneficio en casos calificados regulados en la ley.

Esta modificación entrará en vigor un año luego de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Jornadas excepcionales

Se establece que, en un plazo de 6 meses, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar un reglamento que determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

Solo se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio semanal de horas semanal sea de hasta 42 horas, estableciendo una forma de compensación especial respecto de las horas del ciclo que superen las 40 horas promedio. Así, se ha dejado a salvo a la posibilidad de que se mantengan las estructuras de jornada que

contemplan una igual cantidad de días de trabajo y de descanso, con 12 horas de trabajo (por ejemplo, 7x7x12, 14x14x12, etc.).

Los sistemas excepcionales autorizados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley continuarán vigentes hasta su vencimiento, pero cualquier interesado podrá solicitar a la Dirección del Trabajo su ajuste de acuerdo al límite de la jornada ordinaria que se encuentre vigente en ese momento determinado.

Permuta de horas extras por días de feriado

Por acuerdo escrito entre las partes se podrán permutar horas extraordinarias trabajadas por hasta 5 días adicionales de feriado al año. Por cada hora extraordinaria de trabajo, corresponderá la entrega de una hora y media de feriado.

Esta modificación entrará en vigor en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Registro de asistencia

Se agrega formalmente a los sistemas electrónicos dentro de las opciones de control de jornada. En este sentido, una resolución de la Dirección del Trabajo establecerá las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas, las que deberán ser uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo – a petición de parte interesada– deberá pronunciarse sobre si un determinado sistema se ajusta o no a las condiciones que se establecerán en la resolución antes mencionada.

Esta modificación entrará en vigor un año luego de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Modificación en jornadas especiales de determinados rubros

Existen modificaciones y ajustes en las jornadas especiales reguladas para los siguientes rubros:

1. Trabajadores agrícolas;
2. Tripulantes de vuelo y cabina;
3. Trabajadores de casinos, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes bares y similares;
4. Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana;
5. Trabajadores de carga terrestre interurbana;

6. Trabajadores de transporte colectivo rural;
7. Trabajadores a bordo de ferrocarriles;
8. Trabajadores de casa particular (puertas adentro y puertas afuera);
9. Trabajadores portuarios y gente de mar;
10. Trabajadores a bordo de naves pesqueras;
11. Trabajadores independientes de plataformas digitales.

Publicación de la ley

Se espera que el presente proyecto sea publicado el próximo lunes 1 de mayo de 2023, en conmemoración del Día Internacional del Trabajador.

Autores: Óscar Aitken; Francisca Corti; Francisco Arce