

Proyecto de Ley 40 horas aprobado por el Congreso

(Boletín N°11179-13)

El 11 de abril de 2023, se despachó el Proyecto de Ley que reduce la duración de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, luego de que la Cámara de Diputados aprobara los cambios introducidos por el Senado.

La iniciativa ahora se encuentra lista para ser publicada y promulgada por el Poder Ejecutivo.

A continuación, presentamos un resumen de las ideas más relevantes del proyecto aprobado.

RESUMEN EJECUTIVO

1. El proyecto aprobó la reducción de la jornada ordinaria máxima de 45 a 40 horas semanales, con una implementación progresiva en 5 años.
2. Introduce una nueva regulación para los trabajadores exentos de jornada, acotando la excepción a los Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración y a quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata. Dicha implementación podrá ser revisada por la Dirección del Trabajo a solicitud del trabajador.
3. Se permite distribuir la jornada ordinaria máxima en 4 días de trabajo que permitirá implementar un sistema 4x3.
4. Se permite la creación de pactos de ciclos de 4 semanas con 160 horas máximas de trabajo. En caso de trabajadores no sindicalizados, cada semana no podrá exceder de 45 horas ordinarias y en el caso de existir afiliación sindical, colectivamente se podrá acordar ciclos con semanas de hasta 52 horas ordinarias.
5. Se crea el derecho al horario diferido para padres y madres de menores de 12 años permitiéndoles anticipar o retrasar su jornada en una hora.
6. Se crea la posibilidad de compensar las horas extras en hasta 5 días de feriado adicional, los que deberán ser ejercidos dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que las generó, o pagadas en su defecto.

1. Reducción de la Jornada ordinaria de Trabajo.

El artículo 1° del proyecto de Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, estableciendo que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales y disponiendo además la posibilidad de pactar su distribución, ya sea en cada semana calendario o sobre la base de base de promedios semanales, en lapsos de hasta cuatro semanas.

Esta disposición, de acuerdo con el primer artículo transitorio del proyecto, entrará en vigencia de forma gradual, reduciéndose a 44 horas el primer año; 42 horas al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

En cuanto a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, se modifica el actual inciso 2° del artículo 22, reemplazándose por el siguiente artículo:

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo 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. 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 descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes

Cabe resaltar de esta norma la introducción del rol de la Inspección del Trabajo, la cual, a petición de parte, podrá resolver si las labores se encuentran o no en las situaciones excluidas de limitación de jornada. De dicha resolución se podrá recurrir ante juez competente, quien resolverá en única instancia del reclamo efectuado.

Otro aspecto que considerar es la supresión del inciso cuarto del artículo 22, el cual excluía de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa.

El máximo semanal de 40 horas no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 4 días, a diferencia de la ley actual, que fija el mínimo en 5 días.

1.1. Pactos de distribución de jornada.

La nueva ley agrega, a continuación del artículo 22, un nuevo artículo 22 bis, regulando los llamados pactos de distribución de jornada.

En este orden, establece que, de acordarse por las partes que la jornada laboral puede distribuirse en un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas, la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas ordinarias cada semana, ni extenderse dicho límite por más de 2 semanas continuas en el ciclo.

A efectos de lo anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con Sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá aumentar el tope semanal de 45 horas a 52 horas en cada semana, siendo aplicables todos los demás requisitos señalados. Ahora bien, de adoptarse esta modalidad, la nueva ley dispone que en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar dichas 52 horas semanales.

1.2. Conciliación entre trabajo y vida familiar.

Madres y padres trabajadores de niños y niñas tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, con la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando de esta forma el horario de salida al final de su jornada laboral.

Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

1.3. Registro de asistencia.

Se modifica el artículo 33, reafirmando el deber del empleador de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, encontrándose obligado a llevar un libro de asistencia, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo serán regulados por una resolución del Director del Trabajo que deberá publicarse en el Diario Oficial, el que deberá dictarse en el plazo de un año contado desde la publicación de la Ley.

La Dirección del Trabajo se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución.

2. Posibilidad de compensar horas extraordinarias por días adicionales de feriado.

Se añade un inciso al artículo 32 del Código del Trabajo, el cual permite a las partes del contrato de trabajo acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días de feriado. Podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año.

La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, esto es, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

3. Jornadas excepcionales.

Se podrán autorizar sistemas excepcionales de jornada de trabajo, cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón a la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el nuevo artículo 22 (40 horas), en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

Si al término de la relación laboral existieren días pendientes de utilizar de los días de descanso anual señalados, estos se compensarán en la forma prescrita en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Esta nueva disposición comenzará a regir a contar del quinto año de la publicación de esta Ley en el Diario Oficial.

4. Trabajadores con jornada parcial.

Se mantiene la jornada parcial en treinta horas semanales, modificándose el artículo 40 en cuanto consideraba trabajo con jornada a tiempo parcial aquellos contratos no superiores a dos tercios de la jornada ordinaria, con la nueva normativa se fija la jornada parcial simplemente en treinta horas semanales.

Finalmente, conviene recordar la gradualidad que contempla el proyecto de Ley, destacando que la reducción de la jornada de trabajo ordinaria, sin distinguir por tamaño de empresa, se adoptará de la siguiente manera:

- Primer año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial: 44 horas semanales.
- Tercer año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial: 42 horas semanales.
- Quinto año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial: 40 horas.

CONTACTO



ROCÍO GARCÍA DE LA PASTORA

| rgarciadelapastora@guerrero.cl



SERGIO FUICA

| sfuica@guerrero.cl



TOMÁS GARNHAM

| tgarnham@guerrero.cl



MACARENA GRIFFIN

| mgriffin@guerrero.cl



GERMÁN LAGOS

| glagos@guerrero.cl



FELIPE PETRI

| fpetri@guerrero.cl



JOSÉ LUIS CASTRO

| jlcastro@guerrero.cl