Cariola Díez
Pérez-Cotapos

Alerta Legal Laboral

Avances del proyecto de ley 40 horas respecto a jornada de trabajo

El 21 de marzo pasado, la Sala del Senado aprobó y despachó por unanimidad el proyecto de ley que, entre otras materias, reduce la duración de la jornada de trabajo. La iniciativa quedó en condiciones de cumplir su tercer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, la que deberá pronunciarse próximamente sobre los cambios introducidos por el Senado.

El contenido laboral de lo aprobado en el Senado en materia de jornada de trabajo se resume en lo siguiente:

I. Jornada de trabajo:

1. Se modifica la jornada ordinaria semanal, pasando de 45 a 40 horas semanales.

2. En relación con la jornada excepcional, se mantienen las reglas existentes respecto a que se requiere acuerdo con los trabajadores (organizaciones sindicales) y autorización de la Dirección del Trabajo. Se innova en que este organismo tendrá 30 días para resolver y un reglamento regulará las condiciones y procedimiento para la obtención de las jornadas. Asimismo, se otorga la posibilidad de que el Director del Trabajo autorice jornadas excepcionales que promedien 42 horas semanales por ciclo, generándose días adicionales de feriado por el exceso de trabajo, los que por acuerdo de las partes, pueden ser compensados en dinero.

3. Respecto a las jornadas especiales, se contemplan modificaciones respecto de choferes de transporte, tripulación de ferrocarriles, hoteles y clubes, gente de mar, trabajadoras de casa particular, entre otras.

4. La jornada podrá distribuirse en un mínimo de 4 días y un máximo de 6.

5. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con días adicionales de vacaciones (hasta 5) o en dinero, lo que requiere el acuerdo de las partes, manteniéndose el pago con un recargo de 50%.

6. Las madres y padres trabajadores con hijos menores de 12 años o trabajadores que tengan a cargo el cuidado personal de éstos podrán requerir a su empleador adelantar o retrasar hasta en una hora el comienzo de su jornada laboral, debiendo entregar los documentos que acrediten dicha situación. Si ambos padres trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercer el beneficio, a elección de la madre. El único caso en que el empleador podría negarse a otorgar este beneficio concurre cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o debido a la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, en tanto requieran que el trabajador esté específicamente a la hora señalada en el contrato o reglamento interno.

II. Trabajadores excluidos de limitación de jornada:

1. Se establece que se entenderán excluidos de la limitación de jornada de trabajo aquellos 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.

2. En caso de controversia, se entiende que el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. Dicha resolución podrá ser recurrida ante el juez competente.

III. Posibilidad de pactar jornada de trabajo sobre la base de promedios semanales

Se consideró una formula acotada que permite resguardar la conciliación trabajo-familia y evitar el exceso de trabajo. La propuesta aprobada consiste en:

1. Posibilidad de distribuir la jornada en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de 4 semanas (tope mensual)

2. Si un trabajador está sindicalizado, se requiere el acuerdo previo del sindicato

3. El tope máximo de horas semanales será de 45 horas (en formula de aplicación general) y hasta 52 horas en caso de acuerdo mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos.

4. Sólo dos semanas seguidas podrán trabajarse más de 45 horas.

5. Las partes deben fijar un calendario con la distribución, pudiendo acordar distintas alternativas de jornada en un ciclo. El empleador debe comunicar al trabajador con, al menos, una semana de anticipación, la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente.

IV. Gradualidad:

1. Se determinó como necesaria y responsable la reducción de la jornada de trabajo en forma gradual desde la publicación de la ley:
   – Primer año: 44 horas
   – Tercer año: 42 horas
   – Quinto año: 40 horas

2. Es importante tener en cuenta que algunas normas del proyecto no siguen este régimen de gradualidad y entrarán en vigencia al primer año desde la publicación de la ley, por ejemplo, aquellas normas que buscan actualizar las normas de: **(i)** exclusión de jornada, **(ii)** registro de asistencia, **(iii)** días de descanso a las trabajadoras de casa particular puertas adentro, **(iv)** entre otras.

3. Adicionalmente, el Senado estableció que las empresas que implementen la jornada de 40 horas de forma anticipada a la ley o previo a las normas de gradualidad, puedan pactar que el máximo semanal se distribuya en 4 días, en atención a que la legislación actual establece como tope máximo las 10 horas de trabajo, pudiendo alcanzar la totalidad de las horas ordinarias en 4 días.

Contactos

Ignacia López I **Socia**

+ 562 2368 3568

ilopez@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, Piso 24

Las Condes, Santiago – Chile.

Bárbara Zlatar I **Socia**

+ 562 2368 3575

bzlatar@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, Piso 24

Las Condes, Santiago – Chile.

Daniela Valencia I **Asociada Senior**

+ 562 2655 6083

dvalencia@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, Piso 24

Las Condes, Santiago – Chile.