Alerta Legal Laboral

IMPACTOS DE LA FUTURA LEY DE 40 HORAS

Si bien el proyecto se concibió únicamente con el objetivo de reducir la jornada, la futura ley se extendió a otras materias, pudiendo destacar 3 grandes temas en materia de jornada.

I. REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

a) Reducción de la jornada ordinaria semanal de 45 a 40 horas, que se implementará gradualmente.

La implementación de esta reducción no operará en forma automática, sino que paulatinamente, fijándose tres hitos dentro de los 5 años contados desde la publicación de la misma:

- 1 año desde la fecha de publicación la jornada se reduce a 44 horas.
- 3 años desde la fecha de publicación la jornada se reduce a 42 horas.
- 5 años desde la fecha de publicación la jornada se reduce a 40 horas.

b) Determinación de la jornada parcial respecto de un máximo de 30 horas semanales independiente del número de horas que comprenda la jornada ordinaria.

c) Reducción de tiempo de trabajo para jornadas especiales, tales como *(i) choferes y auxiliares de locomoción y servicios interurbanos; (ii) choferes de vehículos de carga terrestres interurbana; (iii) tripulación a bordo de ferrocarriles; (iv) choferes o auxiliares de transporte rural colectivo de pasajeros; (v) tripulantes de vuelo y de cabina, y (vi) trabajadores de casa particular.*

Todas estas modificaciones van en la línea con disminuir el tiempo de trabajo y su entrada en vigencia no es automática.

d) La nueva ley permitirá la autorización de jornadas excepcionales con promedio máximo que no supere las 42 horas semanales. En caso de que el promedio sea sobre 40, el empleador debe otorgar días de descanso extra al año en función de las horas que se acumulen entre las 40 y las 42 horas.

También en caso de común acuerdo, estos podrán ser compensados en dinero.

El procedimiento de autorización de estas jornadas queda encomendado al Ministerio del Trabajo con el fin de dar mayor grado de certeza a los usuarios del sistema.

Además, la resolución fundada del Director del Trabajo deberá ser emitida dentro de 30 días hábiles siguientes a la solicitud.

II. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Respecto de ellos se limitan considerablemente las hipótesis en que procede la exención.

Vemos que figuras que hasta ahora han estado excluidas ya no lo estarán, tales como (i) personas contratadas para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellas; (ii) agentes, comisionistas y vendedores viajantes y labores afines que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, (iii) trabajadores contratados para que presten servicios preferentemente fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telemáticos -que se refiere al teletrabajo o trabajo remoto-, entre otros.

Con la nueva ley quedarán dentro de esa exención (i) los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y (ii) todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

En caso de controversia, cualquiera de las partes puede reclamar en la Inspección del Trabajo respectiva, la que resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. También se establece la posibilidad de reclamar judicialmente la decisión de la DT.

III. FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA

a) Distribución de la Jornada

Si actualmente se permite distribuir la jornada en 5 o 6 días, conforme a la normativa aprobada se permitirá la distribución entre 4 y 6 días.

b) Promedio de la jornada en ciclos de 4 semanas

La ley permite que la distribución de la jornada semanal se haga (i) por semana calendario; o bien (ii) sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta 4 semanas.

Solo mediando acuerdo de las partes, se podrá distribuir la jornada en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas, en la medida que se cumplan con los siguientes requisitos:

- No se podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana.
- Ni podrá extenderse con este límite de 45 horas por más de 2 semanas continuas en el ciclo.
- Permite el pacto de horas extraordinarias, pero con un tope total de 52 horas semanales (incluyendo jornada ordinaria y sobretiempo).

El calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo deberá fijarse de común acuerdo con el trabajador.

Se requerirá solicitar la autorización del sindicato cuando se trate de trabajadores afiliados. Con acuerdo del sindicato, la ley permite ampliar el tope a 52 horas en cada semana. Este acuerdo podrá constar en pactos directos o acordarse dentro del marco de una negociación colectiva.

Las horas trabajadas en exceso deben ser compensadas al momento de la terminación del contrato cuando el extrabajador haya prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo.

c) Compensación de horas extraordinarias con días de descanso

Esta alternativa solo procederá si las partes así lo acuerden por escrito.

Podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año.

Estos días adicionales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extras y deberán ser solicitados por éste con 48 horas de anticipación.

Si no se solicitan los días, las horas extras deberán pagarse recargadas dentro de la remuneración del respectivo periodo, lo mismo ocurre en el caso de terminación del contrato de trabajo.

La ley establece la proporción: 1 hora extraordinaria equivaldrá a 1 hora y media de feriado.

d) Bandas horarias para trabajadores con hijos menores de 12 años

Este es un derecho que se otorga a (i) los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años, y (ii) las personas que tengan el cuidado personal de éstos. Este consiste en la posibilidad de anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

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

La nueva ley da la posibilidad que el empleador pueda negarse al uso de estas bandas cuando se trate de (i) empresas que funcionen en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o (ii) que por la naturaleza de los servicios prestados requieran que el trabajador se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno (tales como, atención de público, atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares).

Las partes pueden acudir al Inspector del trabajo para que determine si la labor en particular se encuentra en alguna de las situaciones que permite oposición de empleador.

e) Cambios en los sistemas de registros de asistencia.

Todas estas normas de flexibilización, sin duda, hacen necesaria la actualización de los sistemas de registro de asistencia. La futura normativa amplía las opciones que tiene el empleador, incluyendo el sistema electrónico de registro, pero encarga al Director del Trabajo la regulación de los requisitos y condiciones que deberán cumplir estos sistemas.

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.