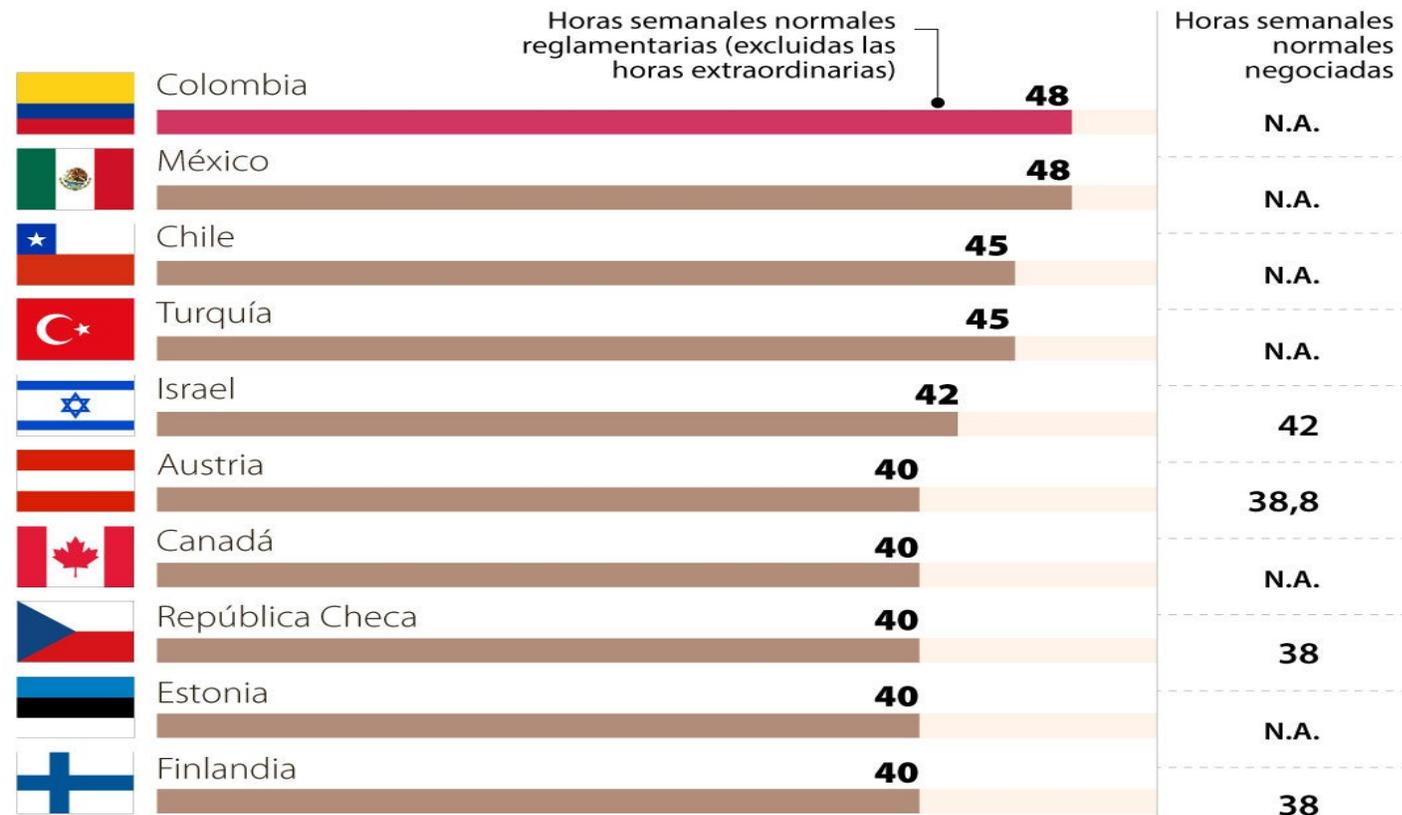


Reforma a la Jornada de Trabajo "40 horas"

Marcelo Albornoz Serrano
Mayo de 2023

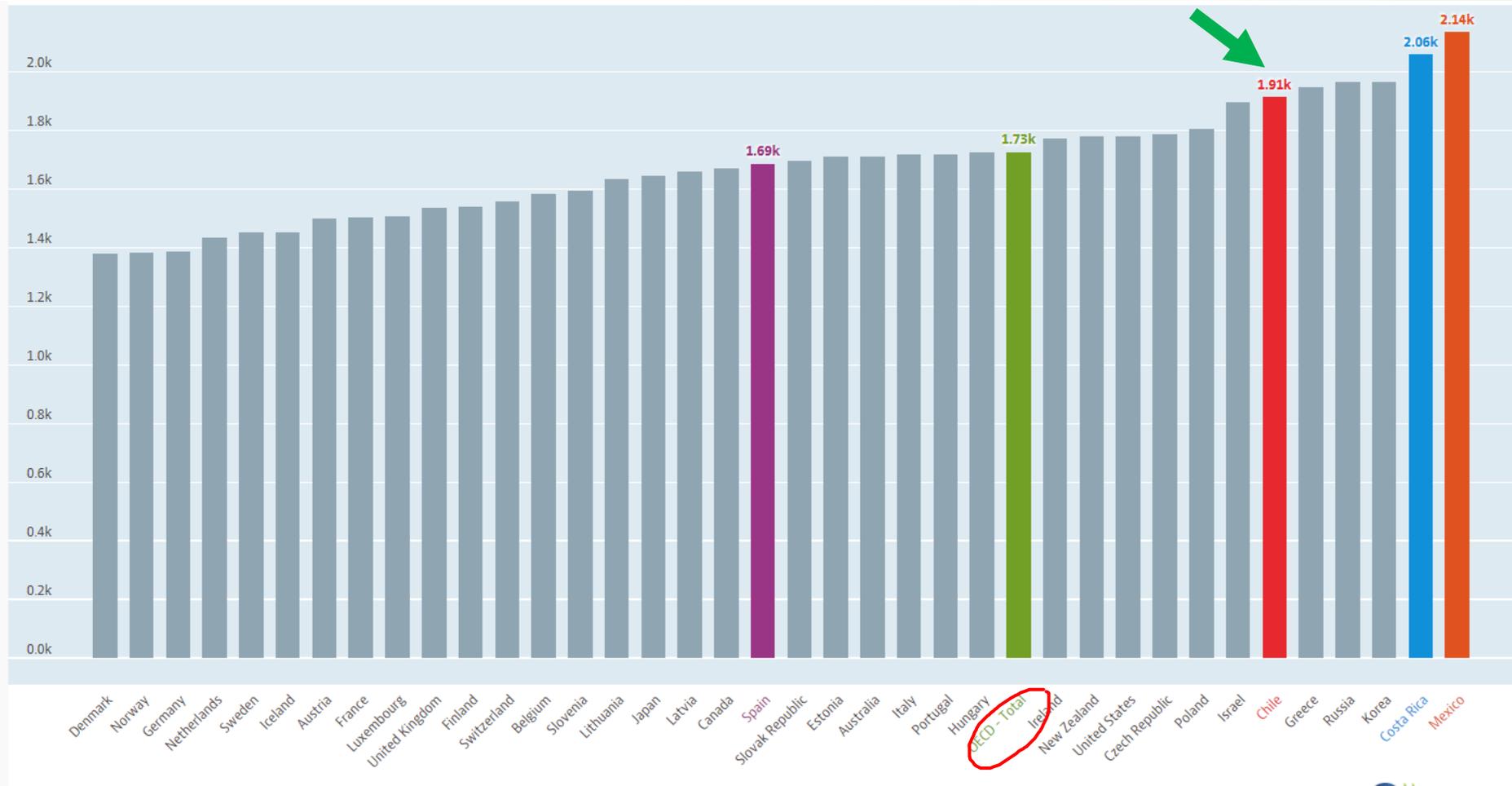
CHILE EN EL CONTEXTO MUNDIAL

LOS PAÍSES DE LA OCDE CON MÁS HORAS DE TRABAJO



Fuente: Ocede / Gráfico: LR-GV

CHILE EN EL CONTEXTO MUNDIAL (OCDE 2019)



EJES DEL PROYECTO DE LEY



DURACIÓN, DISTRIBUCIÓN DE JORNADA, GENERALES Y ESPECIALES

Duración máximo: 45 a 40 horas semanales en no menos de 4 y no más de 6 días (se instaura el 4x3 por acuerdo individual)

Jornada parcial: 30 horas semanales

Distribución:

1. Cada semana calendario por aplicación legal
2. Promedios semanales en ciclo de hasta **4 semanas**, por acuerdo de las partes.

Promedio Semanal: jornada no excederá de **45 hrs. ordinarias semanal**, ni extenderse con este límite más de **2 semanas continuas**. En el nuevo ciclo, en las 2 primeras semanas se podría seguir trabajando 45 horas (4 semanas consecutivas de 45 horas).

Se debe fijar un **calendario** con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. ¿Cómo queda la fijación de turnos en el RIOHS, según el art. 10 N° 5 que unilateralmente puede hacer el empleador?

Se podrán acordar **diferentes alternativas de distribución** en un ciclo. Empleador comunicará la alternativa con **1 semana de antelación**. Trabajador sindicalizado, se requiere **acuerdo previo del sindicato**. ¿Se requiere un acuerdo adicional del trabajador?

Ampliación tope semanal a 52 horas: Por **negociación colectiva** o "**pactos directos**" con **sindicatos**, y solo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que tope semanal se amplíe a **52 horas en cada semana**. Debería ser piso de la negociación. ¿sería posible extensión de beneficios a los no sindicalizados?

Los "pactos directos" ¿son otro tipo de negociación?

ART. 22 INC. 2°, EXCLUSIÓN DE JORNADA MAXIMA

Vigente

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo 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 este Código para prestar servicios en su propio hogar 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.

Modificación Ley

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.

1. Se mantiene la necesidad de que no exista fiscalización superior inmediata, es decir, que exista autonomía funcional; personal con responsabilidades, facultades de liderar equipos y tomar decisiones dentro del área en donde laboran.
2. Se incorpora como condición la sujeción de la exclusión de jornada de acuerdo a la naturaleza de las labores. Esto podría interpretarse en cuanto a que las partes determinen tal naturaleza, que por lo demás toma como base la descripción de las labores del trabajador, como cláusula obligatoria de acuerdo al art. 10 N° 3 del CT, el que habla de la naturaleza de las funciones. Correspondería una revisión de las actuales cláusulas contractuales sobre la determinación de la naturaleza de las funciones (cargo y labores asociadas, y de la determinación precisa de aspectos de trabajo autónómico, aunque este se desarrolle dentro de las instalaciones de la empresa.

ART. 22 INC. 2° y TELETRABAJO

Vigente Art. 22

~~Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.~~

Modificación Ley Art. 152 quater J

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 (**“en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo”**). Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

La ley suprime el inc. 4° del art. 22 que trataba sobre la exclusión de la limitación de jornada para los trabajadores contratados para prestar sus labores preferentemente fuera de las instalaciones de la empresa mediante medio informáticos o de telecomunicaciones.

- **¿Esto implica que ahora sí deberán estar sujetos a jornada y a control de asistencia?**

A propósito que la ley suprime el inc. 4° del art. 22 y la referencia que a esa norma hace el art. art. 152 quater J sobre teletrabajo:

- **¿Todos los teletrabajadores, salvo los expresamente excluidos en el art. 22 inc. 2°, estarán sujetos a una jornada máxima?**

CONTROL DE ASISTENCIA, JORNADA EXTRAORDINARIA Y LIMITE SEMANAL

Ley reconoce sistema electrónico de asistencia y tiempo de trabajo.
DT dictará resolución marco sobre requisitos y condiciones, aunque se puede pedir pronunciamiento a la DT.

Pacto para compensar HHEE extras por días adicionales de feriado. Hasta **5 días hábiles** de descanso adicional al año.

Días adicionales deben tomarse dentro de 6 meses siguientes al ciclo que originó las HHEE. Avisar al empleador con 48 hrs. de anticipación.
Si no lo hace en esa oportunidad deberá pagarse el tiempo extra.

Compensación se pagará con recargo de 1 ½ horas, homologando el recargo en el pago de horas extras del 50%.

Suma de jornada ordinaria y extraordinaria en distribución mensualizada (ciclo 4 semanas), no será mayor a **52 horas semanales**.
¿Se aplicará el tope de 10 horas ordinarias (serían 10,4) más las 2 de extraordinarias?
¿En el 4x3 se podrá igualmente trabajar 52 horas (13 horas diarias)?

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADA Y DESCANSO

Promedio máximo de horas semanales en el ciclo no superarán las **42 horas promedio semanal (idem actual)**.

Trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada de 40 horas. Pueden compensarse en dinero (9,6 días aprox.)

DT tiene plazo de 30 días para emitir resolución

Misma regla se aplicará a sistema de turnos en proceso continuo (art. 38 N° 2), lo que opera por acuerdo individual.

Reglamento del MINTRAB regulará autorizaciones de SSEE.
Plazo de 6 meses

BANDA HORARIO INGRESO Y SALIDA PARA CUIDADOS

Madres y padres de niños **hasta 12 años**, y personas que tengan el su cuidado personal, tendrán derecho a una banda de **2 horas**.
Dentro de la banda pueden anticipar o retrasar hasta en **1 hora** el inicio y salida del trabajo.

Trabajador deberá entregar certificado de nacimiento o sentencia que otorgue el cuidado personal.

RG: Empleador no puede negarse

Excep.: empresa funcione en horario que no permita anticipar o postergar la jornada, o por la naturaleza de los servicios del trabajador
Ej. atención de público, servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares,

Si ambos padres son trabajadores solo 1 gozará de este beneficio

GRADUALIDAD EN LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Modificaciones	Vigencia
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de 45 a 40 horas • Mensualización hasta en 4 semanas (“ciclo”) • Hasta 2 semana de 45 horas dentro de ciclo mensualizado • Fijación de calendario • Alternativas de distribución semanal • Acuerdo sindical de jornada semanal de 52 horas • Tope máximo jornada semanal ordinaria y extraordinaria de 52 horas 	<p>1er. Año: 44 3er. Año: 42 5to. Año: 40 Publicación de la ley</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Exclusión jornada art. 22 • Banda horaria para cuidados • Acuerdo compensación HHEE por 5 días vacaciones • Jornada parcial de 30 horas 	<p>1 año de publicación de la ley</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Jornada 4x3 • Sistemas excepcionales • Compensación jornadas de proceso continuo 	<p>5to. Año de publicación de la ley</p>

INTERRUPCION PARA COLACION

- Atendiendo la lógica de que quien ha imputado la colación a la jornada diaria ya ha rebajado la jornada efectiva de trabajo, se propone, a través del **artículo transitorio sexto**, que el acuerdo individual de imputación de la colación a la jornada de trabajo tenga una fecha de caducidad, debiendo ser nuevamente acordada al momento de ajustar la jornada a la rebaja que establece el artículo 22 inc. 1° CT.
- En caso que dicha imputación haya sido acordada mediante instrumento colectivo, no formará parte del piso en la siguiente negociación y tampoco formará parte de los contratos individuales en caso de no llegarse a acuerdo en dicho proceso.

ALGUNOS SECTORES ESPECIALES

Trabajadores Agrícolas Permanentes (art. 88): Dado que este tipo de trabajadores tiene su jornada anualizada, el promedio actual de jornada diaria en cómputo anual, de 7,5 horas, se reduce a 6,9 horas diarias, en cómputo anual.

Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana: El texto se refiere a dos materias diversas:

- a) Se innova en materia de jornada de trabajo y se establecen dos alternativas de distribución que pueden pactar las partes: i) calcular la jornada en promedio semanal de 40 horas en cómputo mensual; y ii) mantener la jornada de 180 horas mensuales distribuidas en 21 días, pero otorgando hasta 6 días de descanso anual para compensar los excesos anuales sobre 40 hora.
- b) Se clarifica el denominador para el cálculo del valor de la hora de los tiempos de espera, estableciéndose que se debe calcular sobre la jornada respectiva y no sobre las horas de espera (hasta 88).

Personal a Bordo de Ferrocarriles: Se establece que la jornada de 180 horas mensuales se debe calcular sobre la base de un promedio mensual de 40 horas semanales; asimismo, se establece que los tiempos de espera se deben calcular sobre la jornada respectiva y no sobre las horas de espera (hasta 88).

Personal Embarcado: Estos trabajadores tienen una jornada de 56 horas semanales, en la que el exceso sobre 45 se debe pagar con el recargo de un 50%, lo que se modifica es el número de horas que se deben pagar con dicho recargo, aumentándose al exceso sobre 40 horas. Se mantiene la continuidad operacional cuando la nave está fondeada en puerto, señalándose que la jornada se calculará proporcionalmente a los días que se encuentre detenida en el puerto.



ALBORNOZ & CÍA
ABOGADOS Y CONSULTORES