

40 horas – Responsabilidad de las empresas

Luis Parada H.

Antecedentes

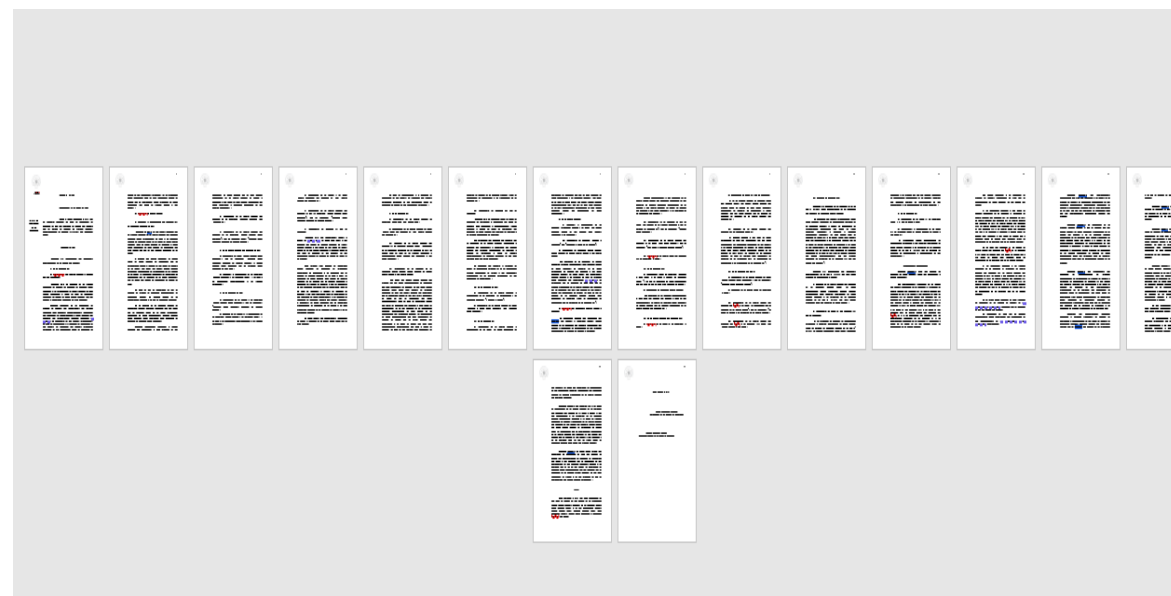
- Inicio de tramitación marzo de 2017
- Múltiples cambios en el proceso de discusión de la ley

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO. Introdúzcase las siguientes modificaciones al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo:

1. Al artículo 21, inciso primero:
Elimínase el adverbio "efectivamente".
2. Al artículo 22, inciso primero:
Sustitúyese la palabra "cuarenta y cinco" por "cuarenta".

ARTÍCULO TRANSITORIO: Las modificaciones introducidas por la presente ley entrarán en vigencia al inicio del año calendario inmediatamente siguiente al que se publique en el Diario Oficial y, bajo ninguna circunstancia, podrán representar una disminución de las remuneraciones actuales de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.



Antecedentes

- Promulgada la ley por el presidente.
- A la espera de publicación en el Diario Oficial.
- Vigencia progresiva de las medidas
 - Normas con vigencia inmediata
 - A un año
 - A tres años
 - A cinco años

Jornada máxima semanal

Período	Jornada Máxima Ordinaria Semanal
A partir del primer año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial	44 horas
Desde el tercer año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial	42 horas
A partir del 5° año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial	40 horas

“Artículo 22” – exclusión de limitación de jornada

- Se mantienen:
 - 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.
- Se eliminan (**1 año desde la entrada en vigencia de la ley**):
 - Trabajadores que presenten servicios a distintos empleadores.
 - Prestación de servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.
 - Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
 - Trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

“Artículo 22” – exclusión de limitación de jornada

- En caso de controversia → definición de la Dirección del Trabajo → posibilidad de reclamo judicial dentro de 5° día sin forma de juicio

Distribución de la jornada

- En cada semana calendario – fija o por turnos fijados en Reglamento Interno
- Posibilidad de distribución 4X3 (al 5° año, salvo empresas que tengan implementada previamente la jornada de 40 horas).
- **Distribución en promedio semanal en ciclo de hasta 4 semanas.**
 - Límite de 45 horas semanales → no puede extenderse por 2 semanas seguidas.
 - Calendario con distribución diaria y semanal en el ciclo → posibilidad de pactar alternativas de distribución en el ciclo (turnos)
 - Se debe avisar el cambio de turno para el siguiente ciclo
 - Con a lo menos una semana de antelación
- Se permiten horas extras → horas ordinarias + extraordinarias = 52 horas máximo.

Distribución de la jornada

Ejemplo con 40 horas (año 5), con 30 minutos diarios de almuerzo no imputables a jornada:

	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término
Lunes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Martes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Miércoles	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Jueves	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Viernes	9:00	17:30	8:00	17:30	9:00	17:30	8:00	15:30
Total		40:00:00		45:00:00		40:00:00		35:00:00

Distribución de la jornada - promedio

- Acuerdo previo con sindicato (respecto de sus miembros) → ¿cuánto dura?
- Término de la relación laboral → de haber trabajado más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales ***
- Sindicatos → posibilidad de que el límite semanal sea de 52 horas (manteniendo el promedio de 40 horas).
- Entrada en vigencia progresiva → 1 año (44), 3er año (42) y 5° (40)

Franja horaria para padres y cuidadores

- Madres / padres y cuidadores de menores de hasta 12 años.
- Franja de 2 horas → anticipar o retrasar hasta en 1 hora el inicio del trabajo (impacto consecuente en la hora de salida).
- Excepciones:
 - Funcionamiento en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
 - Naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como atención de público.
 - Labores necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores.
 - Servicios de urgencia, trabajo por turnos → *“en tanto que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno”* (¿?)
- En caso de dudas define la Dirección del Trabajo.
- Dudas: anticipación, número de oportunidades que puede ejercerse, etc.
- Vigencia → 1 año.

Horas extras (jornada extraordinaria)

- Mantienen los criterios de máximo y causas que dan origen
- Compensación en dinero con 50% de recargo a lo menos (lo actual)
- Compensación alternativa → días adicionales de vacaciones → acuerdo.
 - Hasta 5 días por año.
 - Uso dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que se originaron las horas extraordinarias → solicitud con 48 horas de antelación.
 - En caso de no usar, deben pagarse en el mes 6.
 - Para compensar por vacaciones → 1 hora = 1,5 horas de vacaciones (¿vacaciones por horas?).
 - En caso de no usar al término del contrato de trabajo → indemnización.
- Entrada en vigencia → 1 año desde la publicación

Registro de asistencia

- Se mantiene libro de asistencia y reloj control
- Agrega expresamente los sistemas electrónicos
- Elimina la facultad de autorizar sistemas especiales de control de horas y remuneraciones para actividades (locomoción interurbana, servicios de aseo, entre otros).
- Entrada en vigencia → 1 año desde la publicación

Sistemas excepcionales de jornada y descanso

- Se mantienen conceptos básicos:
 - imposibilidad de aplicación casos generales de autorización de trabajo en domingo y festivo
 - condiciones de higiene y seguridad adecuadas
 - acuerdo con trabajadores
 - resolución fundada y máximo de 3 años, con posibilidad de renovación.
- Cambios:
 - Plazo máximo 30 días hábiles para aprobar.
 - Se podrán aprobar sistemas cuyo máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las 42 horas promedio semanal
 - tiempo superior a 40 horas se compensa con vacaciones anuales (1 hora de trabajo = 1,5 hora de vacaciones)
 - Pueden compensarse en dinero por pacto de las partes
- Parámetros de sistemas excepcionales → reglamento del Ministerio del Trabajo

Vigencia → año 5

Sistemas excepcionales de jornada y descanso

- Los sistemas aprobados antes de entrar en vigencia la ley se mantendrán en vigor hasta su vencimiento.
- Los interesados → exigencia de adecuación a DT para ajustarse a la reducción de jornada.
- Se establecerá un procedimiento para estos efectos.

Servicios continuos → 38 n° 2

- Se mantiene el derecho a distribuir la jornada de trabajo en domingo y festivos de:
 - *explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.*
- Acuerdo de trabajo en hasta 42 horas semanales
 - tiempo superior a 40 horas se compensa con vacaciones anuales (1 hora de trabajo = 1,5 hora de vacaciones)
 - Pueden compensarse en dinero por pacto de las partes
 - Acuerdos deben registrarse ante la Inspección del Trabajo.
- Entrada en vigencia → año 5.

Jornada parcial

- Deja de ser $\frac{2}{3}$ de la jornada ordinaria.
- Hasta 30 horas (cualquiera sea el límite de jornada: 44, 42 o 40)
- Entrada en vigencia → año 1.

Otras reglas

- La rebaja de jornada no puede afectar remuneración de los trabajadores.
- La rebaja de jornada no requiere del consentimiento de las partes → se aplica de pleno derecho a contratos de trabajo (individuales y colectivos) y reglamentos internos.
- Adecuación de jornada diaria → con cada trabajador o sindicatos
 - En caso de no haber acuerdo → reducir el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo.
 - Sugerencia → negociar de ser posible.

Cuidados



Cuidados

- Hay preocupación de sindicatos en:
 - Rebaja de remuneraciones → no en lo inmediato por disposición expresa legal, ¿pero hacia el futuro?
 - Falta de certeza en jornadas promedio → se va a requerir mucho esfuerzo de negociación con los sindicatos → comenzar a trabar desde ya en potenciales ventajas para ambas partes.

ONLINE FORO **ONLINE**
Jornada laboral de 40 horas

UNIDAD SINDICAL
¡CONTRA LA INFLACIÓN
Y LOS BAJOS SUELDOS!

40 HORAS
SIN ADAPTABILIDAD,
NI FLEXIBILIDAD

¡NUEVO CÓDIGO
LABORAL,
REDACTADO POR
LOS
TRABAJADORES Y
NO AL SERVICIO
DE LOS
PATRONES!



Contenidos:
➢ Banco horas extras
➢ 4x3
➢ Jornada e 52 horas semanales
➢ Colación.

Expositor:
Javier Pineda

Día: 20/04/2023 hora: 19:00 horas

PRESENCIAL Y ONLINE
SEDE SINDICATO BATA
ALMIRANTE SIMPSON 77
METRO BAQUEDANO

TRANSMISION ONLINE
Síguenos:
Facebook unidad sindical

Contacto +56 9 8999 8502
+56 9 7672 7717
+56 9 6504 6397

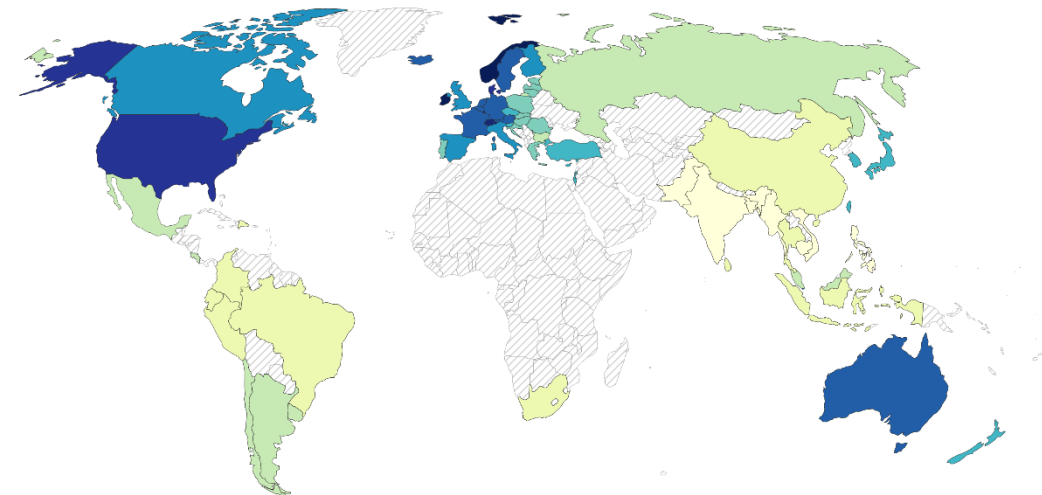
Cuidados

- ¿Cómo recuperar la productividad?
- Comenzar a revisar con jefaturas y expertos formas de adaptación a las nuevas reglas (probablemente mayo 2024 a abril de 2026 → 44 horas / mayo 2026 a abril de 2028 → 42 horas y a partir de mayo 2028 → 40 horas).
- ¿Cómo impactará las jornadas excepcionales?

Productivity: output per hour worked, 2019

Productivity is measured as gross domestic product (GDP) per hour of work. This data is adjusted for inflation and for differences in the cost of living between countries.

Our World
in Data



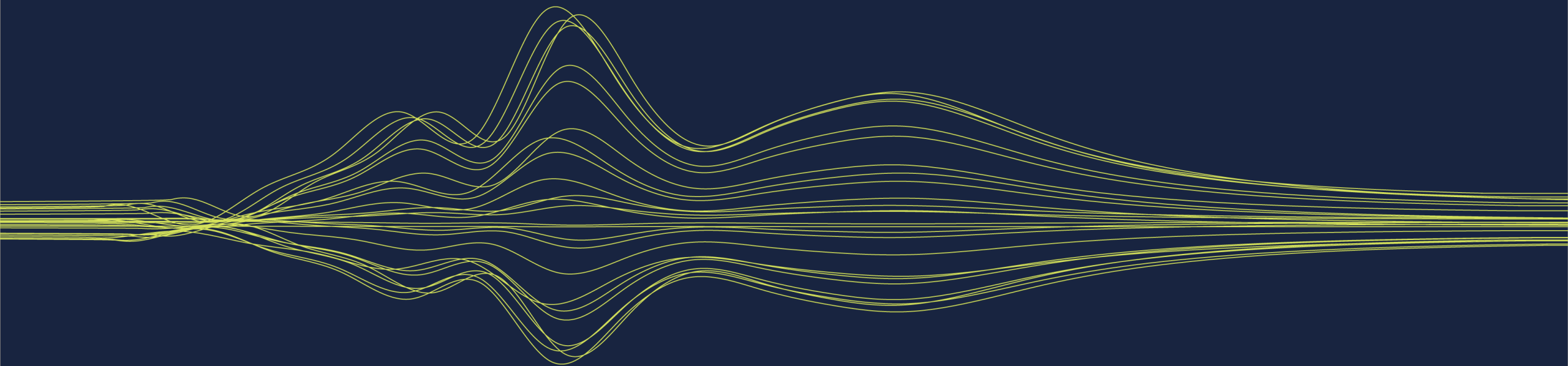
Source: Feenstra et al. (2015), Penn World Table (2021)

OurWorldInData.org/economic-growth • CC BY

Cuidados

- De usar sistemas de jornada promedio, ideal suscribir al inicio del contrato de trabajo.
- Potencial reactivación de dudas sobre sujetos excluidos de jornada (¿tengo fiscalización superior inmediata?).
- ¿Hay vendedores en la empresa y cómo los afectará? (salida del art. 22).
- ¿Aplica alguna restricción para la franja de padres o cuidadores? → ¿cómo evitamos el conflicto con los trabajadores por el ejercicio de este derecho?
- ¿Cómo afecta la distribución de jornada en contratos individuales y colectivos? → abonar el terreno con sindicatos para ajustar en términos razonables y preparación para peor escenario (reducción de término de jornada en forma proporcional).
- ¿Cómo impacta a las remuneraciones y compensaciones?

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2023.