Alerta Legal: Proyecto que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales

13 de abril, 2023 | Por Luis Parada *e* Iñaki Irisarri

El 11 de abril de 2023, el Congreso aprobó el proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, entre otros cambios que afectan a la jornada de trabajo en Chile.

Aún se encuentra pendiente la promulgación del proyecto por el presidente de la república y que sea publicado en el Diario Oficial.

Los principales cambios que introduce el proyecto de ley son:

1. Jornada ordinaria máxima semanal: Se disminuye progresivamente el máximo de jornada ordinaria semanal:

Disminución Progresiva de la Jornada Laboral	
Periodo (desde la publicación de la ley en el Diario Oficial)	**Jornada Máxima Ordinaria Semanal**
A partir del 1° año	44 horas
A partir del 3° año	42 horas

A partir del 5° año	40 horas

2. Jornadas laborales promediadas: Se podrá pactar con el trabajador la distribución de la jornada en un promedio semanal de 40 horas, debiendo cumplirse con este límite semanalmente, o bien, en promedio en un ciclo de cuatro semanas.

De acordar las partes una distribución de jornada en un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, en ningún caso la jornada podrá superar las 45 horas en cualquiera de las mismas, ni extenderse este límite dos semanas seguidas.

Las partes deben acordar la distribución de la jornada pudiendo pactar previamente distintas alternativas. El empleador deberá comunicar con al menos una semana de anticipación la distribución que se aplicará en el siguiente ciclo.

En caso de que el trabajador esté afiliado a un sindicato, el acuerdo entre el trabajador y el empleador deberá contar, además, con la autorización expresa del sindicato.

Asimismo, mediante acuerdo con el sindicato, las partes pueden pactar que el límite semanal aumente hasta 52 horas, cumpliendo con los requisitos señalados anteriormente.

3. Horas extraordinarias: Se mantiene el límite diario de dos horas extraordinarias sobre la cantidad de horas acordadas para el periodo respectivo y se establece que cuando el sindicato y el empleador acuerden trabajar con el sistema de jornada promediada en ciclos de hasta cuatro semanas, en ningún caso la suma de las horas ordinarias y extraordinarias pueden superar las 52 horas.

Además, se pueden compensar las horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones, con un límite de cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al periodo en que se originaron las horas extraordinarias, dando aviso con 48 horas de antelación.

4. Trabajadores sin limitación de jornada: Se establece que están excluidos de la limitación de jornada de trabajo los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración. También podrán quedar excluidos los trabajadores que presten servicios sin fiscalización superior inmediata y aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. En caso de controversia entre las partes respecto a la aplicabilidad de esta exclusión, resolverá el Inspector del Trabajo respectivo, cuya resolución podrá recurrirse judicialmente.

5. Sistemas excepcionales de jornada: Se mantiene la facultad de la Dirección del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada laboral y descansos, estableciéndose un plazo de 30 días para resolver las solicitudes.

Las resoluciones que existan con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley se mantendrán en vigor por el plazo fijado por la Dirección del Trabajo, aunque cualquier interesado podrá solicitar la modificación de las mismas para adaptarlas al régimen legal aplicable.

Asimismo, la autoridad laboral podrá autorizar turnos de 42 horas en promedio semanal, lo que dará derecho a los trabajadores a días adicionales de vacaciones en proporción a las horas extraordinarias de la jornada, las que además pueden ser compensadas en dinero mediante acuerdo de las partes.

Además, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, deberá emitir un reglamento que determine los nuevos límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada laboral y de descanso.

6. Turnos continuos: A los trabajadores de empresas que exigen continuidad operacional, se les aplicará la regla de compensación señalada anteriormente respecto a las jornadas excepcionales. De esta forma, podrá acordarse una jornada de hasta 42 horas semanales, compensando el exceso sobre 40 horas con días libres para descanso adicional.

7. Semana laboral 4x3: Salvo lo indicado en el numeral 11 siguiente, al quinto año desde la publicación de la ley, se permitirá pactar la distribución de la jornada laboral máxima en cuatro días de trabajo y tres días de descanso (actualmente la jornada laboral a tiempo completo debe distribuirse en no menos de cinco ni más de seis días).

8. Adaptabilidad inicio y término de jornada: Los trabajadores que sean madres, padres o cuidadores de menores de 12 años, podrán adaptar sus jornadas de trabajo hasta en dos horas, adelantando o retrasando su ingreso a las labores en hasta una hora, salvo ciertas ocupaciones como atención de público, trabajos que requieran cooperación de equipo o servicios de emergencia.

9. Jornadas especiales: Se adecuarán a este nuevo límite de jornada, según reglas particulares para cada caso, las

jornadas especiales de choferes y auxiliares de locomoción colectiva, servicios de transporte de pasajeros, choferes de vehículos de carga, tripulación a bordo de ferrocarriles, tripulantes de vuelo y de cabina, transporte rural, trabajadores de restaurantes y de casas particulares, trabajadores agrícolas y gente de mar.

10. Trabajadores de plataformas digitales: Se modifica la fórmula para calcular el valor mínimo por hora a pagar a los trabajadores de plataformas digitales independientes.

11. Posibilidad de acordar una jornada laboral máxima de 40 horas previo a la entrada en vigor de esta obligación: Las empresas que adopten la jornada máxima de 40 horas con anticipación a la entrada en vigencia de esa obligación (*i.e.* quinto año desde la publicación de la ley): /i/ podrán pactar de inmediato que la jornada se pueda distribuir en cuatro días de trabajo y tres de descanso y /ii/ las empresas de menor tamaño gozarán de puntaje adicional para postular a programas de la Corporación de Fomento de la Producción, el Servicio de Cooperación Técnica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Implementación gradual de la reducción de la jornada laboral

Además de lo indicado en el numeral 1 anterior, las rebajas en las jornadas especiales de choferes, auxiliares interurbanos, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, choferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo, trabajadores de ferrocarriles, choferes y auxiliares de transporte rural de pasajeros, de trabajadores agrícolas, tripulantes de vuelo y cabina en tierra, así como también la posibilidad que la jornada sea de cuatro días de trabajo por tres días de descanso y las normas relativas a sistemas excepcionales entrarán en vigencia al quinto año de la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Por regla general, todas las modificaciones que no impliquen una reducción de la jornada de trabajo entrarán en vigor en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

	Contacto: Para más información, por favor contactar a: Luis Parada Socio lparada@dlapiper.cl

** Este reporte provee de información general 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 una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper Chile 2023.*