

SE APROBÓ PROYECTO DE LEY DE 40 HORAS QUE MODIFICA IMPORTANTES ASPECTOS DE LA JORNADA LABORAL

El Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral ([Boletín Nro. 11179-13](#)), más conocido como “*Proyecto 40 horas*”, tras lo cual fue remitido al Presidente de la República para su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** explicamos las principales modificaciones que introduce al Código del Trabajo, las cuales consideran plazos de entrada en vigencia graduales y distintos para cada una de estas modificaciones:

- **REDUCCIÓN DE JORNADA A 40 HORAS:** Se modifica de 45 a 40 horas el límite máximo de la jornada ordinaria semanal de trabajo, con la siguiente gradualidad: de 45 a 44 horas al primer año de publicada de la Ley, a 42 horas al tercer año, y a 40 horas al quinto año. Lo anterior es sin perjuicio de que las empresas puedan pactar, desde la publicación de la Ley, la rebaja de jornada ordinaria a 40 horas con sus trabajadores.
- **JORNADA PARCIAL:** Se establece que ésta será igual o inferior a 30 horas semanales.
- **NUEVA ALTERNATIVA DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA ORDINARIA:** Se incorpora la denominada “jornada 4x3”, que permite acordar una distribución de la jornada ordinaria semanal de 4 días seguidos de 3 días de descanso.
- **PROMEDIACIÓN DE JORNADAS:** Se incorpora la posibilidad de acordar que la jornada ordinaria se cumpla en un promedio de hasta 4 semanas, con tres límites: un tope de 45 horas semanales, que dicho límite no sea utilizado en más de dos semanas continuas, y que la suma total de la jornada ordinaria y extraordinaria no superen las 52 horas semanales.

Para esto, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo para el ciclo respectivo. Se puede acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, en cuyo caso el empleador debe dar aviso al trabajador de la alternativa que se aplicará con al menos una semana de anticipación. Además, se requiere acuerdo previo con el sindicato para los trabajadores sindicalizados.

Finalmente, establece la posibilidad de que mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, que el tope semanal se amplíe a 52 horas cada semana.

- **RESTRICCIÓN A LA EXCLUSIÓN DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA (ART. 22):** Se eliminan varios de los supuestos que permitían que determinados trabajadores se encontraran excluidos de la limitación de jornada laboral, regulados en el antiguo inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Con esta modificación, la exclusión ahora pasa sólo a aplicarse a quienes ejercen labores de alta gerencia y para quienes no están sometidos a fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. Además, se establece un procedimiento de reclamación ante la Dirección del Trabajo y eventual reclamo judicial breve.

- **REGÍMENES ESPECIALES DE JORNADA:** También se incorporan modificaciones a una serie de jornadas especiales que tienen algunos trabajadores, reguladas en el Código del Trabajo, para adecuarlos a la reducción de jornada ordinaria a 40 horas.

En concreto, fueron modificados aspectos de la jornada de: choferes y auxiliares de locomoción colectiva y de servicios interurbanos; choferes de vehículos de carga terrestre interurbana;

tripulación a bordo de ferrocarriles; choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo; tripulantes de vuelo y de cabina; personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes (excepto los administrativos) y los trabajadores que estén constantemente a disposición del público; trabajadores agrícolas; trabajadoras de casa particular puertas adentro y puertas afuera; trabajadores de plataformas digitales independientes.

- **SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADA:** Aunque se mantiene que la aprobación de este tipo de jornadas deberá ser por parte de la Dirección del Trabajo, se **establece el plazo de 30 días hábiles como máximo para que esta resuelva dichas solicitudes y que el promedio máximo de horas semanales no puede superar las 42 horas como promedio semanal en el ciclo respectivo**, con una cantidad de feriado anual adicional por la diferencia que se produzca con la jornada ordinaria máxima.

Para lo anterior, un **reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo** deberá determinar los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

- **FRACCIONAMIENTO DE JORNADA:** Se **amplía**, además de los restaurantes, **a hoteles y clubes, para que puedan pactar la interrupción de la jornada** por más de media hora y hasta cuatro horas, no imputables a la jornada laboral.
- **PACTOS DE DOMINGOS:** En el caso de los casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, se **agrega a lo ya existente que, en caso de pacto anuales, se pueda acordar dos alternativas que sean considerados de manera continua: 8 domingos una vez al año, o 4 domingos en tres oportunidades discontinuas al año.**
- **REGISTRO DE ASISTENCIA:** Se **incorpora la posibilidad de establecer un sistema electrónico de registro de asistencia autorizado por la Dirección del Trabajo según la actividad** de que se trate.
- **BANDAS HORARIAS:** Se incorporan el **derecho a las “bandas horarias” para los padres, madres y cuidadores de menores de 12 años** para el ingreso y salida diferenciada de dos horas en total, que les permitan anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará su horario de salida.

En este caso, se establece que el empleador sólo puede negarse si el funcionamiento de la empresa no permite anticipar o postergar la jornada o por la naturaleza de los servicios que presta el trabajador. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede hacer uso de este derecho.
- **COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS:** Se **permite acordar por escrito la “compensación de horas extraordinarias”** hasta por 5 días de feriado adicionales, en que cada hora de trabajo equivale a 1,5 horas de feriado.
- **PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO ASISTIDO:** Se establece que la Dirección del Trabajo desarrollará **programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral**, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de estas empresas, tendientes a prevenir o corregir infracciones laborales, otorgándoles un plazo para corregir las eventuales infracciones.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARIN & DEL RÍO al correo rmarin@parraguezymarin.cl