

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN CHILE EN PREGUNTAS Y RESPUESTAS (FAQ)¹

Santiago, 12 de abril de 2023

I. Información del Proyecto del Ley

Id. Boletín: N°11.179-13 Sobre Modificaciones al Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

Oficio: N°18.265 del 11 de abril de 2023.

Estado de Tramitación: Tercer Trámite Constitucional, Aprobación de Modificaciones.

Fecha de Publicación en Diario Oficial: Pendiente.

Fecha de Inicio de sus Efectos: Pendiente.

II. Preguntas y respuestas respecto de la aplicación general del proyecto de ley

1. ¿En qué consiste la Ley?

Este proyecto busca la reducción parcial de la jornada ordinaria de trabajo a los trabajadores no exentos del límite de jornada de trabajo a fin de que la jornada semanal ordinaria dure 40 horas semanales en promedio, y otorga nuevos beneficios a trabajadores con hijos menores de doce años.

La aplicación de la presente Ley establece plazos diferidos para algunas de sus modificaciones. De esta forma, la jornada semanal disminuirá en forma gradual luego de la entrada en vigencia de la Ley. A saber, a 44 al primer año de vigencia de la Ley, a 42 al tercer año y, al quinto año será de 40 horas, por lo que los presupuestos de aplicación referidos en este documento a las 40 horas en promedio semanal deben aplicarse de forma gradual conforme la regla ya explicada.

¹ El presente documento tiene por objetivo explicar, de forma sencilla, la aplicación práctica del texto aprobado el Senado en Tercer Trámite Constitucional, sus alcances y efectos, y no resuelve dudas o cuestionamientos complejos, casos dudosos, vacíos legales o problemas interpretativos, así como soluciones prácticas de aplicación de la presente ley. Para dar solución a denominados casos dudosos o para resolver consultas de aplicación práctica, recomendamos remitir su consulta a alejandra.novoa@palavicino.cl o a emilio@palavicino.cl.

2. ¿Cuáles son las modificaciones a la jornada parcial con los cambios que introduce este proyecto de Ley?

Actualmente la jornada parcial es aquella que no supera los dos tercios de una jornada ordinaria. El proyecto de Ley cambia esta expresión estableciendo que es aquella que no dura más de 30 horas semanales.

3. ¿Cómo se puede distribuir la nueva jornada semanal de 40 horas?

El proyecto establece una jornada semanal de no más de seis ni menos de cuatro días de trabajo, con lo cual, podría darse lugar a una jornada denominada como 4x3, sin requerirse de autorización especial de la Dirección del Trabajo como ocurre actualmente. Esta regla, en particular, entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial, salvo que una empresa de forma voluntaria se acoja a la aplicación de la jornada de 40 horas, caso en el cual, podrá aplicar esta regla de forma inmediata.

Es importante destacar que, en materia sindical, se deroga a contar del primer año desde la vigencia de la presente Ley, el artículo 475 del Código del Trabajo que establece la posibilidad de pactar condiciones especiales para la distribución de jornada, ello en razón la introducción de la nueva jornada 4x3 antes señalada.

La distribución de la reducción de jornada puede realizarse por medio de alternativas de aplicación:

- a) Jornada semanal habitual: Con un tope de 40 horas en cada una de ellas. En el caso de jornadas fijas semanales, puede aplicarse la reducción proporcional para lograr mantener esta equivalencia.
- b) Sistema de Promedios Semanales: Consiste en la distribución de la jornada en distintos horarios, de mayor o menor duración a 40 horas semanales, por periodos de hasta cuatro semanas, en las cuales el promedio de todas ellas no puede exceder al promedio dentro del rango de cuatro semanas y cada semana no puede tener una duración mayor a 45 horas, con un tope de dos de ellas continuas con esta duración.

Para ello, debe acordarse con el trabajador el sistema horario a realizar con al menos una semana de anticipación y, si se trata de un trabajador sindicalizado, debe existir anuencia de la respectiva organización sindical.

Con todo, existe una **prerrogativa especial para las organizaciones sindicales** para poder pactar dentro o fuera de la negociación colectiva, que el tope de horas semanales se amplíe a 52 horas semanales, pero sólo respecto de sus afiliados.

Con todo, se establece un nuevo límite de horas extraordinarias, en 52 horas semanales totales, considerando las horas ordinarias trabajadas.

4. ¿A quiénes beneficia?

A las personas que tengan la calidad de trabajadores regidos por el Código del Trabajo y que se encuentran afectos a jornada diaria.

En consecuencia, no aplica a quienes se encuentran exentos del límite de jornada de trabajo, a trabajadores a honorarios y trabajadores de Órganos del Estado, en sentido amplio, no regidos por las normas del Código del Trabajo.

Cabe mencionar que el proyecto de Ley suprime el actual inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo, a contar del primer año de vigencia de la misma, el cual regula que los trabajadores que prestan servicios afuera del recinto de la empresa y por medio de plataformas informáticas, se entienden excluidos del límite de jornada de trabajo, por lo que estos trabajadores, eventualmente, podrían estar afectos a jornada, lo que debe ser evaluado según la naturaleza de las funciones que realizan.

5. ¿Existe opción de reclamo si un trabajador exceptuado del límite de jornada semanal considera que debe estar afecto a jornada semanal?

Si, en ese caso el trabajador o el empleador pueden pedir pronunciamiento a la Dirección del Trabajo y, de dicha resolución, cualquiera puede recurrir a los Tribunales Laborales, dentro de quinto día hábil de notificada la resolución, fin de que un juez resuelva dicha contienda.

Cabe destacar que esta opción no es algo novedoso, pues obedece a un criterio general de inexcusabilidad de los Tribunales de Justicia. Sin embargo, lo que realiza el proyecto de Ley, es otorgar visibilidad normativa al derecho que posee el trabajador en el ejercicio de cautela de sus derechos laborales.

6. ¿Qué ocurre con los trabajadores afectos a jornadas excepcionales?

Al quinto año desde la entrada en vigencia de la presente Ley, los trabajadores afectos a jornadas de 180 horas mensuales, tales como choferes y auxiliares de transporte, rural, interurbano y de carga, junto a trabajadores a bordo de vehículos ferroviarios, naves y trabajadores agrícolas pasan a estar afectos al promedio de 40 horas semanales, pero para aquellos dedicados a transporte de carga, se establece la alternativa de continuar con una jornada mensual de 180 horas, pero otorgando a cambio, 6 días adicionales de descanso anual.

Los nuevos ciclos de trabajo relacionados con la autorización de jornadas excepcionales considerarán un tope de 42 horas semanales de trabajo, con derecho a un descanso anual equivalente al promedio de disminución de su jornada. Luego, la diferencia que se produzca podrá compensarse en dinero.

Con todo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictará un Reglamento que establezca los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso en el plazo de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley.

De la solicitud hecha por el empleador para la autorización de sistemas excepcionales de jornadas, la Dirección del Trabajo tiene un plazo de 30 días hábiles para su resolución. Luego, la Ley no indica si este plazo es judicial o administrativo, pero tratándose de la resolución por parte de un órgano administrativo, consideramos que este plazo es de días administrativos. Sin perjuicio de lo que posteriormente se pueda resolver en Dictámenes de la Dirección del Trabajo al respecto.

Finalmente, si a la fecha de entrada en vigencia de estas reglas, una empresa posee una autorización por jornadas excepcionales vigente, ésta no pierde su validez, manteniéndose hasta el final del plazo autorizado; sin perjuicio que la empresa pueda adecuarse de forma voluntaria con apoyo de la Dirección del Trabajo.

7. ¿Cómo afecta este proyecto a la regulación sobre horas extraordinarias?

Se establece un límite de 52 horas semanales como tope de horario laboral, ya sea ordinario o extraordinario y se otorga la posibilidad de conmutar las horas extraordinarias por hasta cinco días de descanso adicional o más conocidos como feriados o vacaciones, pero con la limitación que debe hacerse uso de ellos dentro de los seis meses siguientes a la generación de estas horas extraordinarias y el modo de compensación, obedece a la actual regla 1,5; es decir, por cada hora extraordinaria, corresponde 1,5 horas de descanso a compensar.

Además, para su ejercicio, el trabajador deberá solicitar al empleador la aplicación de esta modalidad con al menos 48 horas de anticipación al respectivo uso del descanso y, de no hacerlo dentro del periodo de devengo de las remuneraciones, se entenderá que el empleador debe pagarlos de forma habitual, excluyendo su uso posterior como día de descanso.

Estas modificaciones comenzarán a regir a contar del primer año desde que la Ley sea publicada.

8. Bandas Horarias para Padres y Madres ¿De qué se trata?

A contar del primer año desde publicada la Ley, se otorga un derecho especial a madres, padres y cuidadores de menores de hasta doce años de edad, para que puedan retrasar o adelantar el inicio de su jornada laboral hasta en una hora, modificando igualmente el horario de salida. Para su ejercicio, el trabajador debe entregar al empleador el certificado de nacimiento o sentencia que otorga el cuidado personal del menor.

Este beneficio podrá ser negado por el empleador en los siguientes casos:

- a. La empresa funciona en un horario que no permite anticipar o postergar la jornada de trabajo.
- b. Cuando por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador no es posible la modificación del inicio o término de jornada, como en el caso de funciones o labores de atención de público o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, como en aquellos casos de trabajadores en procesos continuos.
- c. El trabajador presta funciones de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.
- d. El otro padre, madre o cuidador ya se encuentra haciendo uso de este beneficio, pues el beneficio se encuentra dispuesto para uno solo de ellos.

9. ¿Cómo afecta este proyecto de Ley a las faenas exceptuadas de descanso dominical?

En el caso de los trabajadores afectos a reglas especiales de descanso semanal regulados en el artículo 38 del Código del Trabajo, el proyecto de Ley señala que, de forma adicional al modo de otorgamiento de los días de descanso, puedan pactar que la jornada semanal se pueda extender por hasta 42 horas semanales. Luego, en este caso, las 2 horas que exceden de las 40 horas semanales, podrán pactarse como días de descanso conforme las reglas explicadas precedentemente.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares y, de los operadores de turismo, la distribución de los días domingos de descanso deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva, introduciendo como regla nueva que, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.

10. ¿Cuáles son las modificaciones al contrato de trabajadores de casa particular?

Si éstas no viven en casa del empleador, su jornada se reduce conforme las reglas generales ya explicadas al límite promedio de 40 horas semanales. Luego, si se trata de jornada parcial de 30 horas, se podrá pactar un máximo de 12 horas semanales las que deben ser pagadas con el recargo legal correspondiente.

Se elimina, además, la posibilidad de pactar hasta 15 horas semanales adicionales a la jornada laboral.

Respecto de trabajadoras que viven en el domicilio del empleador o “puertas adentro”, se introducen 2 nuevos días de descanso dentro del mes, de libre disposición, los que no son compensables en dinero, pero si pueden ser acumulados por un periodo de tres meses.

11. ¿Cómo deben adecuar los empleadores los instrumentos individuales y colectivos?

El proyecto de Ley establece que las modificaciones indicadas por el presente proyecto, no requieren de pacto expreso para entrar en vigencia, por lo que en principio no se requiere de adecuaciones en los instrumentos laborales; sin embargo, ello no pugna con la obligación del empleador de actualizar el contenido de las condiciones laborales al menos una vez al año.

En materia de derecho colectivo, tampoco se requiere pacto expreso, sin perjuicio del contenido puntual de cada instrumento colectivo, el cual eventualmente pueda requerir de algunos ajustes entre las partes para que los derechos colectivos pactados con organizaciones sindicales sigan teniendo efectos beneficiosos en sus socios, lo que debe evaluarse caso a caso.

Luego, en lo referente a pactos de descansos que hayan sido acordados en instrumentos colectivos al momento de entrada en vigencia de la presente Ley, dichos pactos no se entenderán incorporados para efectos de la ultraactividad del instrumento colectivo establecida en el artículo 325 y para los efectos del piso de la negociación colectiva del artículo 336, ambos del Código del Trabajo.

12. ¿Cuáles son las modificaciones al ejercicio del control de asistencia?

Se establece la obligación expresa para el empleador de realizar el control sobre el registro de asistencia y, pese a que en la práctica esto ya ocurre, se otorgan facultades expresas a la Dirección del Trabajo, para establecer cuáles serán los requisitos de otorgamiento, funcionamiento y publicidad de los diferentes sistemas de registro de asistencia, estableciendo además, que para cada tipo de rubro, existirán requisitos comunes, estandarizando la forma de control de ciertos tipos de registro de asistencia.

Finalmente, otorga a la Dirección del Trabajo, la posibilidad de pronunciarse -a petición de parte-, respecto de la idoneidad de un determinado registro de asistencia, no estableciendo de forma expresa la posibilidad de impugnación. Sin perjuicio de ello, consideramos que, por aplicación de principios del Derecho Administrativo, toda resolución de autoridad debe tener la posibilidad de un criterio de impugnación por vicios de legalidad.

13. ¿Cómo afecta a las remuneraciones la reducción de jornada de trabajo?

No afecta los derechos adquiridos por los trabajadores. El proyecto de Ley contempla una mención expresa a que la reducción en el promedio de jornada ordinaria no puede significar una disminución de las remuneraciones en absoluto.

14. ¿Cómo se ven afectados estos derechos en caso de desvinculaciones o despidos?

Deben compensarse en el respectivo finiquito, aplicándose las normas habituales. Luego, si un trabajador es desvinculado mientras se encuentra prestando servicios en un ciclo que excede el promedio de horas, deberá compensarse dicho exceso en dinero en forma proporcional al devengo.

Le saluda cordialmente,

Alejandra Novoa Vásquez
Abogada - Magister en Derecho del Trabajo
alejandra.novoa@palavicino.cl
www.palavicino.cl