

PROYECTO DE LEY JORNADA LABORAL DE 40 HORAS

Con fecha 8 de marzo de 2017 se ingresa a la Cámara de Diputados el Proyecto de Ley que pretende modificar el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral de 45 horas a 40, paulatinamente.

Lo anterior consta en el Boletín 11179-13, el cual a la fecha sigue en trámite y no ha sido publicado.

No obstante lo anterior, si es interesante realizar un estudio frente a lo propuesto versus la situación legislativa actual.

i. Jornada Laboral en Chile.

El artículo 21 inciso 1° del Código del Trabajo señala que “*Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*”¹

La jornada laboral es aquella que contractualmente un trabajador se obliga con un empleador a desempeñar el trabajo por el cual ha sido contratado. Esta puede ser ordinaria o parcial, conforme a la cantidad de horas semanales que contenga.

Actualmente el Código del Trabajo establece en su artículo 22° una jornada ordinaria cuyo máximo de duración es de 45 horas semanales.²

Es importante señalar que el mismo artículo establece en sus incisos siguientes excepciones a la limitación de duración de horas semanales para aquellos trabajadores que:

- a. Presten servicios a distintos empleadores.
- b. Gerentes
- c. Administradores
- d. Apoderados con facultad de administración
- e. Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata
- f. Aquellos contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos
- g. Agentes comisionistas y de seguros
- h. Vendedores viajantes
- i. Cobradores
- j. Demás que no ejerzan funciones en el local del establecimiento
- k. Trabajadores a bordo de naves pesqueras
- l. Trabajadores 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.

ii. Proyecto de ley que Modifica la Jornada Laboral de 45 horas a 40 horas semanales.

¹ Artículo 21 inciso 1°, Código del Trabajo.

² Artículo 22 Código del Trabajo: “*La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.*”

El Proyecto de Ley, en adelante e indistintamente el “Proyecto”, busca modificar el tiempo efectivo en que los trabajadores desempeñan sus funciones en nuestro país, a fin de mejorar la calidad de vida de estos y puedan dedicar más tiempo a sus actividades extra curriculares, familias y recreación.

Siendo así, en su presentación a la Cámara de Diputados el año 2017 por la Diputado, doña Camila Vallejos D., señala: *“En un sentido específicamente macroeconómico, la medida introducida por este proyecto de ley apunta a la regulación del mercado del trabajo”*.³

Desde la fecha de inicio de su discusión a la presente, el proyecto ha tenido variadas indicaciones, no entrando en vigor aún, solicitando en agosto del presente año el Presidente de la República don Gabriel Boric F., suma urgencia parlamentaria para el mismo – reiterada por el Ejecutivo en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

En la eventualidad de que sea promulgado y publicado el Proyecto, su aplicación será obligatoria una vez entrada en vigor. Sin embargo, esto no sería de un modo inmediato para la totalidad de los trabajadores, ya que se ha señalado mediante indicaciones que este entrará en vigor transcurridos doce meses desde la fecha de su publicación en Diario Oficial, conforme se señala en el Artículo Primero Transitorio del Proyecto.

A su vez se ha indicado que las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan de las 75.000 Unidades de Fomento en el año calendario en que se publique el Proyecto, estarán facultadas para reducir la jornada máxima semanal de forma gradual, pudiendo disminuir una hora por año, comenzando con 44 horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar las 40 horas semanales al inicio del quinto año desde la entrada en vigencia (es decir 5 años una vez transcurridos los 12 meses desde su publicación en el Diario Oficial).

Es importante señalar que el Proyecto establece que la aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones actuales de los trabajadores.

Frente al artículo primero transitorio del Proyecto, existen indicaciones interesantes a destacar, tal como la de los exsenadores Sra. Van Rysselberghe y Sr. Allamand que solicitaron incorporar un Artículo Segundo Transitorio

“El Consejo Superior Laboral deberá presentar a las comisiones de Economía y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a las comisiones de Economía y de Trabajo y Previsión Social del Senado, un informe que cuantifique el efecto que habría tenido la reducción de la jornada laboral ordinaria sobre el mercado del trabajo, en particular sobre la tasa de desocupación y la formalidad laboral. Este informe deberá ser realizado el cuarto y octavo año contados desde aquel de su promulgación y despachado a las comisiones mencionadas de la Cámara de Diputados y del Senado a más tardar el sexto mes del año respectivo”.⁴

Asimismo, el Presidente de la República realizó indicaciones a los artículos transitorios del Proyecto, incorporando nuevos apartados, tales como:

³ Diario Constitucional.

⁴ Art. 2º transitorio, Boletín 11179-13

- a. Las modificaciones introducidas **se entenderán incorporadas a los contratos de trabajo individuales y los instrumentos colectivos de trabajo por el solo ministerio de la ley sin que sea necesario la adecuación de los contratos**, salvo que la situación laboral actual del trabajador sea más beneficiosa, caso en el que corresponderá estarse a esta última.⁵
- b. **La adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.** A falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.⁶
- c. Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38° del Código del Trabajo, dictada con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.⁷
- d. El artículo 6° transitorio del Proyecto señala que las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley N°20.416, que implementen la reducción de jornada, de forma anticipada a la entrada en vigencia del Proyecto, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por la Corporación de Fomento de la Producción, el Servicio de Cooperación Técnica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
Asimismo, la Subsecretaría del Trabajo determinará, mediante Resolución, los requisitos necesarios para dar cumplimiento, y otorgará, a solicitud del interesado y previo informe favorable de la Dirección del Trabajo, un sello que certifique su cumplimiento en una determinada empresa, antecedente que permitirá acceder a un puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas señalados anteriormente

iii. Código del Trabajo actual y efectos a considerar.

El Proyecto como se ha señalado, busca la disminución de la jornada ordinaria laboral, de modo que los trabajadores cumplan un tiempo de 40 horas semanales en vez de 45, sin que esto perjudique de manera alguna la remuneración del trabajador.

Como se señaló anteriormente en el presente Informe, este cambio de jornada busca ser realizado de modo paulatino.

⁵ Íbid. 4

⁶ Art. 3° Transitorio, Boletín 11179-13

⁷ Art. 4° Transitorio, Boletín 11179-13

Sin embargo, se debe tener presente que en la práctica, la aplicación del presente Proyecto, conlleva cambios significativos en el mercado, como lo será para los trabajadores de:

- a) El *retail*, donde los empleadores deberán modificar su horario de apertura y cierre, o bien contar con mayor personal, a fin de cumplir con la jornada que se pretende aplicar, lo que sin lugar a duda tendrá una repercusión en lo económico como en lo personal de los trabajadores.
- b) Trabajadores adolescentes con edad de trabajar conforme al artículo 13 letra b) del Código del Trabajo, que son aquellos mayores de 15 años y menores de 18, que no podrán trabajar más de 40 horas semanales.
- c) Personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, también los que son parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles y aquellos que se desempeñan como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros conforme al artículo 25⁸, 25 bis⁹, 25 ter¹⁰, 26¹¹ y 26 bis¹² del Código del trabajo, quienes no podrán exceder de una jornada de 180 horas mensuales.
Sin lugar a duda todo el personal que se dedica a las labores señaladas en este numeral deberán acomodar su jornada, la que en vez de 180 horas mensuales, no podrá ser mayor a 120 horas mensuales siguiendo el espíritu del Proyecto.
- d) Trabajadores con jornada parcial, la que conforme al artículo 40 bis actualmente no puede ser más de 2 tercios de la jornada ordinaria del artículo 22 del Código del Trabajo.¹³ Con el Proyecto la jornada parcial disminuirá en su carga horaria.
- e) *Gente de mar, conforme al artículo 106 inciso 1º del Código del Trabajo no pueden exceder de 56 horas semanales o bien 8 diarias.*¹⁴ El Proyecto conllevará un reajuste en el cálculo de sus horas y así un eventual cambio de planta de trabajadores.
- f) Trabajadora de casa particular que no viven en la casa del empleador, la que conforme al artículo 149 letra a. del Código del Trabajo no podrá exceder de 45

⁸ Art. 25 Código del Trabajo: La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales...

⁹ Art. 25 bis del Código del Trabajo. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintidós días.

¹⁰ Art. 25 ter del Código del Trabajo. La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas: 1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

¹¹ Art. 26 del Código del Trabajo. Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno.

¹² Art. 26 bis del Código del Trabajo. El personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes.

¹³ Art. 40 bis del Código del Trabajo. Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

¹⁴ Art. 106 del Código del Trabajo.

horas semanales.¹⁵ En los hogares también repercutirá el Proyecto, ya que se deberán ajustar las jornadas a la eventual normativa.

- g) Trabajadores de artes y espectáculos ¹⁶ los que conforme al artículo 145-C del Código del trabajo no podrán exceder de 10 horas diarias, y no le será aplicable el inciso 1 del artículo 22, es decir no pueden exceder de 45 horas semanales. En este caso podría ocurrir que el Proyecto no modifique de gran manera los contratos de trabajo.
- h) Tripulantes de vuelo y de cabina, quienes conforme al artículo 125 ter B del Código del trabajo tendrán una jornada mensual que podrá ser ordinaria (no superar 12 horas continuas)¹⁷ o especial. Luego el artículo 152 ter D del mismo cuerpo legal, establece que la jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y cabina no excederá de 160 horas, salvo que la DGAC determine una jornada menor por razones de seguridad. Pues bien, como ya se ha señalado, no podrán ahora exceder de las 120 horas mensuales siguiendo el espíritu de la norma.
- i) Los usuarios de empresas de servicios transitorios, conforme al artículo 183-X del Código del Trabajo deberán cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo.¹⁸ Siendo así, los usuarios deberán ajustar sus jornadas a las modificaciones que realicen las EST para dar cumplimiento al Proyecto.
- j) Trabajadoras que tienen permiso postnatal parental que conforme al artículo 197 bis inciso 2° del Código del Trabajo pueden reincorporarse a sus labores una vez terminado el período de 12 semanas, por la mitad de su jornada, extendiendo el permiso postnatal parental a 18 semanas.¹⁹ Ahora bien, con el Proyecto y la reducción de jornada, la mitad de su jornada efectiva será menor, por lo que se verá un impacto en las empresas cuyas trabajadoras decidan hacer uso de este derecho.
- k) Permiso del padre, madre o tutor de un niño o niña mayor de un año y menor de 18, que por motivo de accidente grave o enfermedad grave, aguda, y con riesgo de muerte, pueden ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo. Al ser conforme al Proyecto la jornada ordinaria por menos horas, podrá ausentarse menor tiempo que con la jornada actual.²⁰

Con lo señalado en este apartado se hace relevante considerar que no solo los trabajadores de empresas se verán beneficiados, sino que en variados rubros, lo que obligará

¹⁵ Art. 149 del Código del Trabajo. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas: a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d).

¹⁶ Art. 145-C del Código del Trabajo. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

¹⁷ Art. 152 ter D inciso 2° del Código del Trabajo.

¹⁸ Art. 183-X del Código del Trabajo.

¹⁹ Art. 197 bis inciso 2° del Código del Trabajo.

²⁰ Art. 199 bis del Código del Trabajo.

a los empleadores de gran parte de la economía a revisar como enfrentar el Proyecto donde deberán reducir la carga horaria, manteniendo las remuneraciones de su personal.

iv. Certificación sello 40 horas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Conforme se ha señalado anteriormente en el presente Informe, el Proyecto de Ley aún no ha sido publicado en el Diario Oficial, por lo que no existe una obligatoriedad en su aplicación.

No obstante lo anterior el ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante su Resolución Exenta 428 de 2022, ha creado un reconocimiento público a aquellas empresas que se certifiquen con el “Sello 40 horas” que será entregado por el período de un año, pudiendo prorrogarse. Para acceder a este reconocimiento las empresas de cualquier tamaño o rubro deben acreditar:

1.- **Se ha implementado una jornada laboral ordinaria de 40 o menos horas semanales, como una acción concreta de fomento al trabajo decente y al desarrollo del buen vivir.**²¹ Teniendo así a lo menos **el 80% de los trabajadores con una jornada que no supere las 40 horas semanales ni tengan una jornada menor a 30 horas semanales.**

2.- No haber sido condenada por vulneración a los derechos fundamentales previstos en el párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo (Tutela Laboral)

3.- Estar al día en el pago de las obligaciones previsionales de sus trabajadores.

Las empresas podrán certificarse de modo en línea, y al obtener el reconocimiento contarán con el patrocinio de dicho Ministerio en los términos de la Resolución Exenta N° 286, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en especial, **podrán utilizar este patrocinio especialmente en la promoción de las actividades que digan relación con la creación de empleo, mejores condiciones laborales, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.**

v. Jornada Laboral en el Derecho Comparado.

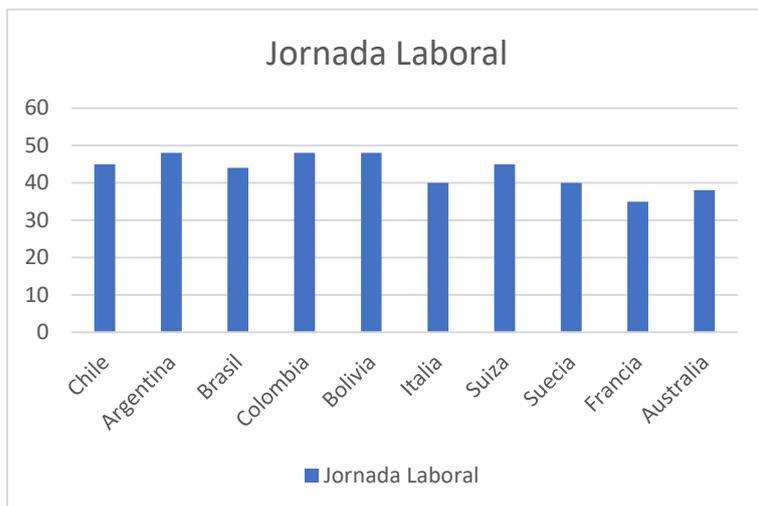
Conforme a lo expuesto en el presente Informe, el Proyecto de reducción de jornada laboral busca lograr una mejor calidad de vida de los trabajadores, disponiendo así de mayor tiempo libre. No obstante lo anterior, esto sin duda tendrá una repercusión en el mercado, por lo que su aplicación debe hacerse de modo paulatino. Se vislumbra un interés a nivel global de realizar este cambio en la jornada laboral, toda vez que el objetivo de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que busca el Desarrollo Sostenible, insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. Habiendo la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 2015 acordado que el trabajo decente tiene 4 pilares:

- i. Creación de empleo
- ii. Protección social
- iii. Derechos en el trabajo

²¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

iv. Dialogo sostenible

Frente a lo anterior resulta interesante revisar el escenario actual de jornada laboral en algunos países que forman parte de las Naciones Unidas:



País	Jornada Laboral
Chile	45 horas
Argentina	48 horas
Brasil	44 horas
Colombia	48 horas
Bolivia	48 horas
Italia	40 horas
Suiza	45 horas
Suecia	40 horas
Francia	35 horas
Australia	38 horas

v. Conclusión.

- (i) Tal como se ha señalado, **el Proyecto que aún no ha sido publicado**, por lo que es importante señalar que el presente Informe podría ser objeto de modificaciones, su espíritu desde su presentación a la Cámara a la fecha no ha cambiado.
- (ii) El Proyecto de Ley busca la reducción de la jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales sin afectar la remuneración de los trabajadores.
- (iii) Su aplicación según se informó sería de modo paulatino en las empresas y se otorgaría cierto plazo a los empleadores para poder modificar la jornada laboral y así el mercado económico y laboral no sufran efectos negativos por la reducción de jornada.
- (iv) No obstante lo anterior, no puede dejarse de tener presente los efectos que tiene este Proyecto en todos los rubros económicos que componen el mercado, como se señaló en el presente Informe.
- (v) Por último, y con el objeto de fomentar la reducción de jornada laboral a 40 horas y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aun sin haber sido publicado el Proyecto, las empresas de cualquier tamaño y rubro pueden acceder actualmente en virtud de la Resolución Exenta 428 de 2022 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al “Sello 40 horas” conforme a lo expuesto precedentemente.

TORRES, FONTECILLA & EYZAGUIRRE
— ABOGADOS —

Para más información, por favor contactar a:

CATALINA DOMÍNGUEZ ROJAS

Abogada Socia

TFE ABOGADOS

cdominguez@tfeabogados.cl

Santiago de Chile, enero 2023