

# Deloitte.

## Legal



“Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”

Agosto 2022

El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las novedades del Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (40 horas), cuya tramitación está pendiente en el Senado (Boletín 11179-13).



## Proyecto de Ley, Boletín 11179-13, “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”.

### 1. Alcance.

El 08 de marzo de 2017 se ingresó un Proyecto de Ley a la Cámara de Diputados y Diputadas que busca reducir la jornada máxima de trabajo. Actualmente la propuesta legislativa se encuentra en segundo trámite constitucional.

En primer lugar, el señalado Proyecto de Ley en su origen pretende sustituir en términos generales la jornada ordinaria y parcial de trabajo, en conformidad a lo siguiente:

### 2. Sustitución del Artículo 22 del Código del Trabajo.

La propuesta del nuevo artículo 22 del Código del Trabajo sería del siguiente tenor: “Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo, de acuerdo a sus facultades establecidas en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los 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.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.”

#### (2.1) Modificación al artículo 28 del Código del Trabajo.

Se agrega el siguiente inciso final al artículo 28 del Código del Trabajo: “Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple este Código, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.”

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

### 3. Indicaciones propuestas por el Poder Ejecutivo

Sin embargo con fecha 22 de agosto de 2022, el Gobierno de Chile, mediante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, formuló al Senado una serie de indicaciones al Proyecto que tiene por objeto complementar el proyecto original -antes descrito- con el objeto de reducir la jornada de trabajo, que se resume en lo siguiente:

#### (3.1) Acápite de Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo



a. Jornada parcial. Modificación al artículo 40 bis del Código del Trabajo. Se propone reducir de 30 a 27 horas la jornada parcial, en proporción de la reducción de la jornada ordinaria.

b. Creación de un sistema de distribución para trabajadores con jornada excepcional no contemplados en el artículo 38 del Código del Trabajo. Se propone la creación de un sistema supletorio para casos que no puedan ser subsumidos en las situaciones previstas en el artículo 38 del Código del Trabajo, en cuyo caso se debe verificar condiciones adecuadas de salud y seguridad y tener un acuerdo previo de los trabajadores involucrados, si los hubiere. La propuesta sugiere la creación de una fórmula que permita alcanzar el límite de 40 horas mediante la compensación de tiempo de descanso que no supere los 9 días al año.

c. Jornadas especiales del transporte de carga y pasajeros. Modificación a los artículos 25, 25 bis, 25 ter y 26 bis. En primer lugar, se propone reducir de 180 a 160 las horas máximas mensuales de los choferes y auxiliares de locomoción colectiva, transporte de pasajeros y carga terrestre interurbano, así como los trabajadores de servicios de transporte de pasajeros rurales y la tripulación a bordo de ferrocarriles. Por otro lado, se propone equiparar la forma de cálculo de las horas de espera, aplicando para el caso de los choferes y auxiliares de locomoción colectiva y transporte de pasajeros interurbanos la misma normativa que utilizan los choferes de carga terrestre interurbano (artículo 25 bis del Código del Trabajo). Por último, para este caso en específico, se propone una gradualidad de implementación al quinto año de la publicación de la ley, que será discutida en una mesa técnica.

d. Jornada especial de trabajadoras de casa particular. Modificación a los artículos 149 y 150 del Código del Trabajo. Para el primer caso, trabajadoras “puertas afuera”, se propone reducir de 45 a 40 las horas máximas de la jornada ordinaria y sustituir el pacto especial

de 15 horas adicionales a la semana por la remisión a la norma que regula las horas extras (artículo 32 del Código del Trabajo), que permite un máximo de 2 horas adicionales al día en casos excepcionales. Respecto al segundo caso, trabajadoras “puertas adentro”, debido a que no se encuentran sujeta a horario, se propone adicionar 2 días al mes de un permiso de libre disposición.

e. Jornada de trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público. Se propone modificar la fórmula de cálculo correspondiente a la interrupción de jornada superior a media hora, regulada en el artículo 34 bis del Código del Trabajo, para estos efectos se reduce a 40 horas la base de cálculo para el exceso de interrupción. Por otro lado, se propone eliminar el artículo 27 del Código del Trabajo, referente a trabajadores de hoteles y clubes, incluyendo a estos últimos en la hipótesis del mencionado artículo 34 bis.

f. Jornada especial de trabajadores agrícolas. Se propone modificar la norma establecida en el artículo 88 del Código del Trabajo, reduciendo la jornada diaria de este tipo de trabajadores a seis y horas cuarenta minutos, lo que equivale a una jornada de 40 horas semanales en el cómputo anual.

g. Jornada de tripulantes de vuelo y cabina. Modificación al artículo 152 ter D. Se propone reducir a 160 horas mensuales la jornada de este tipo de trabajadores, independiente si prestan los servicios en vuelo o en tierra. Sin perjuicio de lo anterior, si las labores en tierra se extienden por más de un mes calendario, se deberá adecuar la jornada a un máximo de 40 horas semanales.

h. Jornada especial de personal de hoteles, restaurantes o clubes. Como se mencionó en el caso de trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público, se propone derogar la norma que permite que estos trabajadores puedan trabajar hasta 60 horas semanales, por lo cual serían incluidos en la redacción del artículo 34

bis del Código del Trabajo. Asimismo, el Gobierno propone que se modifique el artículo 38 del Código del Ramo, con el fin de que estos trabajadores puedan trabajar ciertos periodos del año.

i. Jornada especial de la gente de mar. Modificación artículos 106 y 109 del Código del Trabajo. Para este tipo de trabajadores se propone reducir de 45 a 40 las horas base para el cálculo de tiempo en exceso que debe pagarse como hora extraordinaria, en el caso de que la nave se encuentre embarcada. Además, se propone reducir la jornada para el caso de que la nave se encuentre fondeada en el puerto de 48 a 40 horas semanales.

j. Trabajadores independientes de plataformas digitales. Para efectos de la fórmula de horas de servicios para este tipo de trabajadores, se propone reducir de 180 a 160 las horas mensuales contempladas en el artículo 152 quáter Y.

### (3.2) Acápites de conciliación trabajo y familia

Derecho a horario de ingreso y salida diferido en los casos que indica. El Gobierno propone crear el artículo 28 bis del Código del Trabajo, consagrando un derecho para personas cuidadoras (padre, madre o que tenga el cuidado personal) de niños, niñas y adolescentes (NNA) menores de 12 años, para efectos de ingresar o salir del trabajo una hora antes o después.

Jornada extraordinaria para padres y madres. Se propone, para este tipo de trabajadores, compensar horas trabajadas en exceso, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo, por hasta cinco días de feriado adicional. (La propuesta no incluye a personas que tengan el cuidado personal).

“Pacto para facilitar la conciliación de vida personal y trabajo”. El Gobierno propone crear un pacto que permita a los empleadores acordar con los sindicatos horas de trabajo extraordinario compensables por hasta seis días semestrales de descanso de libre disposición, pudiendo extenderse dicho instrumento a trabajadores

sin afiliación sindical, con acuerdo de la organización sindical.

(3.3) Acápites de modernización.

Registro de asistencia mecanismos digitales y telemáticos de fiscalización superior sobre trabajadores. Se propone modificar el artículo 33 del Código del Trabajo, respecto al registro obligatorio de asistencia, consagrando en la normativa el reconocimiento de los registros electrónicos de asistencia, entregando el cumplimiento de requisitos mínimos del sistema al Director del Trabajo.

Limitación y modificación de trabajadores exentos de jornada presencial y telemática. Se propone limitar la aplicación del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo solo a aquellos casos que no pueda cumplirse el registro de asistencia en virtud de la naturaleza del trabajo, como gerentes y administradores.

Dicha imposibilidad debe considerar la posibilidad del nuevo uso de sistemas tecnológicos que se propone en el artículo 33 ya mencionado. Por otro lado, se propone derogar el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando dicha circunstancia en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

(3.4) Acápites de gradualidad

Se propone que la reducción de jornada sea gradual, comenzando con 1 año dentro del mismo año en que sea publicada en el Diario Oficial, hasta llegar al quinto año. Es decir, si el proyecto es aprobado y publicado en enero de 2023, ese año deberá reducirse a 44 horas la jornada máxima, procediendo a 43 el 2024, 42 el 2025, 41 el 2026 y 40 el 2027.

Lo anterior excluye a las jornadas parciales y jornadas especiales del sector transporte, que recién entrarían en vigor al quinto año. Otra excepción serían los cambios normativos no vinculados directamente con la jornada ordinaria, como el sistema electrónico

de registro de asistencia y los días compensatorios para trabajadores de casa particular, que entrarían en vigor en el plazo de un año, contados desde la publicación en el Diario Oficial.

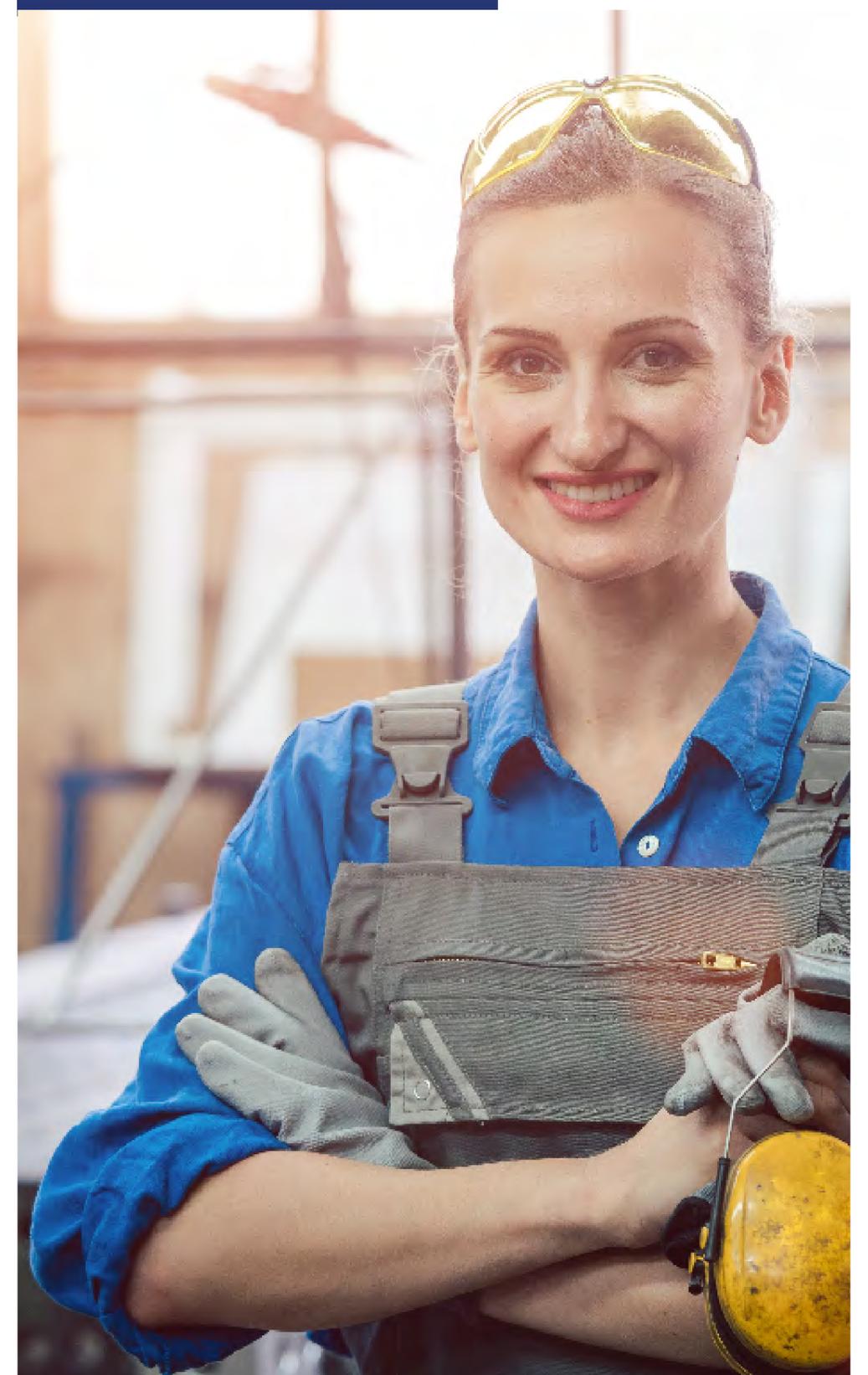
Por último, se propone que la aplicación de estas normas no puede, en ninguna circunstancia, representar una disminución de la remuneración de los trabajadores.

#### 4. Entrada en Vigor

En caso de promulgarse este proyecto de Ley, ésta entrará en vigor a los doce meses de su publicación de la Ley en el Diario Oficial.

(4.1) Forma de implementación

El proyecto actual, sin las consideraciones establecidas en las indicaciones, permite la implementación gradual en aquellas empresas que hayan obtenido ingresos por ventas menores a las 75.000 unidades de fomento en el último año calendario a la fecha de vigencia de esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual. Para tal efecto, podrán disminuir la jornada una hora por año, comenzando con cuarenta y cuatro horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar cuarenta horas semanales al inicio del quinto año. Sin embargo, tal como se señaló en punto 3.4, las indicaciones del Gobierno cambian dicha forma de implementación, la que será gradual para todas las empresas y excluyendo las modificaciones a la jornada parcial y jornadas especiales del sector transporte, que recién entrarían en vigor al quinto año de publicada la ley. Mientras que, los cambios normativos no vinculados directamente con la jornada ordinaria, como el sistema electrónico de registro de asistencia y los días compensatorios para trabajadores de casa particular entrarían en vigor en el plazo de un año, desde su publicación en el Diario Oficial.



# CONTACTO



## Andrea Inostroza

Directora  
Área Laboral  
[avinostroza@deloitte.com](mailto:avinostroza@deloitte.com)



## Santiago Swett

Gerente  
Área Laboral  
[sswetth@deloitte.com](mailto:sswetth@deloitte.com)



## Jorge Romo

Consultor Senior  
Área Laboral  
[jromom@deloitte.com](mailto:jromom@deloitte.com)



## Ruby Soteras

Socia  
Tax & Legal  
[rsoterasf@deloitte.com](mailto:rsoterasf@deloitte.com)

# Deloitte.

[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en [www.deloitte.com/cl/acercade](http://www.deloitte.com/cl/acercade) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.