

Deloitte.

Legal Alert:

Proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas avanza en el congreso






En enero, la comisión de Trabajo del Senado aprobó nuevas indicaciones de la propuesta, que dicen relación con la gradualidad de la puesta en marcha del proyecto, así como también la posibilidad de acordar jornadas laborales promediadas, con lo que se podrá pactar con los trabajadores que la jornada ordinaria de 40 horas se cumpla en un promedio de hasta cuatro semanas, con un máximo de 45 horas semanales.

Pero, más allá de lo recientemente aprobado, ¿Cómo está quedando el proyecto? Al revisar el detalle de la tramitación se puede observar que ya varias indicaciones han logrado ser respaldadas por los parlamentarios.

Como primer eje, se aprobó el cambio de guarismo en el artículo 22 del Código del Trabajo, en concreto se aprobó la indicación que sustituye el guarismo '45' por '40' horas. Esta fue la primera indicación visada con un consenso transversal.

También se aprobó la propuesta que contempla una modificación de la regulación del registro y control de asistencia, para que la Dirección del Trabajo (DT)



establezca sus requisitos, reconociendo expresamente en la normativa laboral los sistemas electrónicos de control de jornada.

En esa línea, también se aprobó una indicación que establece una regulación de jornadas excepcionales vía reglamento del Ministerio del Trabajo, ya que actualmente lo define el director del Trabajo en una orden de servicio.

Los parlamentarios esperan que dicho reglamento otorgue mayor estabilidad y certeza a los distintos actores (tanto trabajadores como empleadores).

Cambios de jornada

Un aspecto que generó debate en la comisión, pero que de igual modo se respaldó, es la reducción del espacio para la aplicación del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo que dice relación a los trabajadores excluidos de jornada. “Se logra reducir a fin de que solamente queden en dicha condición quienes ejercen labores de alta gerencia dentro de una empresa, así como quien no esté sometido a fiscalización superior

de acuerdo con la naturaleza de sus funciones”, dice un resumen de las indicaciones aprobadas elaborado por el Ministerio del Trabajo.

En el debate también se aprobó la modificación a la distribución de jornada, consagrando la posibilidad de contar con una semana laboral de cuatro días laborales y tres días de descanso, ajustándose a las normas actuales que permiten jornadas diarias de hasta 10 horas.

En una línea similar, se aprobó compensar horas extraordinarias por días adicionales de feriado. Este cambio, que deberá consignarse por pacto escrito y de forma excepcional, se podrá realizar una vez al año y se podrán compensar las horas extra por hasta un máximo de cinco días adicionales de feriado legal.

En el caso de los trabajadores con jornadas excepcionales de 42 horas, se votó a favor de que tengan derecho a días de descanso anual adicionales, para compensar la diferencia extra de tiempo trabajado sobre las 40 horas.


Normas transitorias

En la jornada del miércoles 25 de enero se estableció una reducción de forma escalonada de la jornada laboral, con una reducción a 44 horas el primer año en vigencia de la norma, 42 el tercer año y, finalmente, 40 horas al quinto año.

Se estableció, además, que la reducción de jornada no podrá implicar en caso alguno una disminución en la remuneración de los trabajadores.

Al respecto, el senador Luciano Cruz-Coke, Presidente de la Comisión, señaló que “Es importante que este proyecto no genere ningún perjuicio, que podamos ir avanzando precisamente hacia tratar de compatibilizar no solamente la vida personal de la gente, en la vida familiar, sino también ir haciendo mejoras en la productividad y con la gratuidad que corresponde”.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, en tanto, indicó que “Avanzar en la reducción de la jornada laboral es un compromiso del Gobierno



del presidente Gabriel Boric y la ciudadanía espera que logremos cumplirlo rápidamente, porque es un proyecto que ya tiene cinco años de tramitación. Las indicaciones que se aprobaron durante la sesión de hoy, en acuerdo con los parlamentarios de distintos sectores políticos, van en esa dirección, a mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores del país”.

Con la aprobación del último paquete de indicaciones la propuesta fue despachada por la comisión de Trabajo del Senado, con lo que sólo queda esperar a marzo, a vuelta del receso legislativo, para la votación de este Proyecto en la Sala de la Cámara Alta.



Contactos

Ruby Soteras

Socia Tax & Legal
rsoterasf@deloitte.com

Andrea Inostroza

Directora Tax & Legal
avinostroza@deloitte.com

Deloitte.

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 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.

© 2023 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.