

BOFILL
MIR
ABOGADOS

Ley 21.561

Los Desafíos de la Reducción
de la Jornada Laboral.

Pablo Gutiérrez M.
Luis Alberto Cruchaga O.

Socios

Antecedentes

**Ley N°4.053, "Contrato de Trabajo Obrero"
29 de Septiembre de 1924.
Artículo 11**

"La duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas por día o cuarenta y ocho por semana.

**Ley N°19.759
5 octubre 2001
Artículo 22 del Código del Trabajo**

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales."

Entrada en vigencia 1 de enero de 2005.

Antecedentes

Cámara de Diputados. Boletín N°11179-13, 8 de marzo de 2017.

“Modifica el Código del Trabajo con objeto de reducir Jornada Laboral”.

“La jornada de trabajo es una de las demandas históricas de los trabajadores. Aquélla se ha reducido desde los tiempos de la revolución industrial hasta el presente, logrando la reducción a 8 horas diarias (como promedio mundial) o un máximo de 10 como es el caso chileno (Art. 28 inc. II CT). Sin embargo, los tiempos siguen cambiando y es menester ir acorde a los tiempos cuando suponen un mejoramiento de la vida de las personas. Por eso es que en concordancia con la vida moderna y sus exigencias, máxime en las grandes ciudades, la jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las variadas formas de embrutecimiento que rigen la vida actual.”

Camila Vallejos, Diputada Distrito 14.

Antecedentes

Fundamentos del Proyecto:

1. Los estudios comparados sobre la extensión de jornadas laborales, muestran inequívocamente que en Chile se trabaja semanalmente una cantidad de horas excesivas.
2. La reducción de la jornada laboral es una demanda histórica de trabajadores que, por prejuicios de carácter economicista, no se ha llevado a cabo de manera sustantiva, a pesar de la evidencia empírica que una política pública de este contenido genera mejoras en la calidad de la vida personal y familiar de trabajadores.
1. En los países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral, la tendencia generalizada muestra que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente.

Antecedentes

Política

Camila Vallejo por proyecto que reduce la jornada laboral: "Los países que lo han aplicado han mejorado su productividad"

20/03/2017 - Claudia Soto

La diputada del PC llamó a los parlamentarios a tener un "debate con antecedentes, serio y responsable" en torno a la iniciativa que tiene como objetivo mejorar "la calidad de vida de la gente".



Política

Nueva polémica ministerial: Fernández y Valdés se enfrentan por proyecto que reduce jornada laboral

05/04/2017 - La Tercera

El titular de Interior mostró su simpatía con la iniciativa que dejaría en 40 horas el máximo semanal, mientras el jefe de Hacienda marcó que no respalda el cambio si



Diputados de oposición presentan proyecto para reducir jornada laboral a 38 horas semanales

La iniciativa incluye además la posibilidad de pactar jornadas 4x3.

Twitter

Tweets por @CUTchile

Sofía Aravena 24 JUN 2021 12:41 PM

elmostrador

Noticias Mercados TV Cultura Agenda País Braga Avisos Legales Buscar

CLAVES Termómetro Digital Selección Párrafo Educación Conflictos en la Iglesia Política Araucanía Congreso

NOTICIAS EL DÍA

Ministro del Interior apoya a Vallejo: "Disminuir la jornada no afectará la competitividad"

por EL MOSTRADOR | 5 abril, 2017



A diferencia de su par de Hacienda, Mario Fernández señaló que la iniciativa de la comunista no tiene por qué bajar la productividad, al contrario, tendería a aument

Política

Eyzaguirre descarta patrocinio a proyecto "40 Horas": "En este momento del ciclo económico la oportunidad no es la adecuada"

06/04/2017 - La Tercera

El titular de la Segpres se refirió a la controversia entre sus pares de Interior y de Hacienda por la iniciativa impulsada por Camila Vallejo. A pesar de que descartó el respaldo del Ejecutivo, Eyzaguirre manifestó que "tiene mucho mérito la discusión".



40 horas Camila Vallejo Eyzaguirre Gobierno jornada laboral

Negocios

Sebastián Edwards: La reducción de jornada laboral "es una idea que hay que considerar con toda seriedad"

César Valenzuela y Pablo Guarda

El economista de la U. de California subraya que ello debería ir de la mano con mayor flexibilidad. "No hay ningún país avanzado con 45 horas", dice.



economista jornada laboral reducción Sebastián Edwards



Antecedentes

Avance del Proyecto de Reducción de Jornada

- 24 de octubre de 2019 Aprobado en General por la Cámara de Diputados.
- 7 de noviembre de 2019 Aprobado en Particular. Primer trámite.
- 14 de enero de 2020 La Sala autoriza a la Comisión de Trabajo para discusión en general del proyecto.
- 30 de agosto de 2022 Se otorga plazo para presentación de indicaciones (senadores y el ejecutivo).
- 21 de marzo de 2023 Se aprueba en el senado. Vuelve a Cámara de origen, tercer trámite.
- 11 de abril de 2023 Se despacha el proyecto.
- 26 de abril de 2023 Se publica la ley N°21.561.

B M M

Principales Cambios

Principios:

- Gradualidad.
- Adecuación.
- Adaptabilidad/flexibilidad/modernización.
 - Jornada semanal entre 4 y 6 días.
 - Compensación horas extras por vacaciones.
 - Bloques de horario ingreso y salida.
 - Promedio mensual horas.

BMM

Principales Cambios

1. Reducción y distribución de la jornada de trabajo. (artículo 22 del Código del Trabajo)

- La principal modificación que trae consigo la nueva ley radica en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, la que ahora no podrá exceder las 40 horas semanales.
- Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. En el primer año se reducirá a 44 horas, en el tercero a 42 horas, y en el quinto año a 40 horas. Esto, contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial (26 de abril de 2023).
- En materia de jornada a tiempo parcial, se dispone que esta no podrá ser superior a 30 horas semanales. Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Principales Cambios

- La jornada semanal de trabajo no podrá ser distribuida en más de 6 ni en menos de 4 días.
Permite régimen de 4x3.
- La jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas diarias, independientemente de las horas extraordinarias que se puedan pactar.
- Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial (abril de 2028).
- Se mantienen regulación sobre las horas extraordinarias.

BMM

Principales Cambios

2. Promedio de 40 horas semanales en ciclos de 4 semanas (artículo 22 bis del Código del Trabajo)

- Se contempla la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden distribuir una jornada flexible de trabajo sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas. Condiciones:
 - Jornada de no podrá exceder las 45 horas semanales ordinarias, por hasta un máximo de dos semanas dentro del respectivo ciclo.
 - A través de negociación colectiva o pactos especiales con sindicatos, se puede acordar un límite de hasta 52 horas durante estas dos semanas del ciclo.

BMM

Principales Cambios

2. Promedio de 40 horas semanales en ciclos de 4 semanas (artículo 22 bis del Código del Trabajo)

- Las partes deberán fijar de común acuerdo un calendario de distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo.
 - Posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con al menos una semana de anticipación.
 - Si el trabajador al que se le aplique este sistema está sindicalizado, se requerirá el acuerdo previo de la organización sindical.
- Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá este promedio a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

Principales Cambios

3. Trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

- Respecto de los trabajadores excluidos del límite de la jornada de trabajo en el inciso segundo del artículo 22 del CT ("gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas), se incorporó una nueva disposición para el caso de controversia sobre la aplicación de esta exclusión.
- Se contempla que, de existir una controversia en este sentido, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá si la labor determinada se encuentra en alguna de las situaciones que describe esta norma. En contra de la resolución del Inspector del Trabajo se podrá recurrir ante el Juez del Trabajo, dentro del plazo de 5 días, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. (*)

* Esta disposición entrará en vigencia en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Principales Cambios

4. Compensación de horas extras.

- Las partes podrán acordar por escrito la compensación de las horas extras por días adicionales de feriado, hasta por 5 días hábiles de descanso al año.
 - deben ser tomados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extras.
 - el trabajador deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación (*). Si el trabajador no los solicita en la oportunidad indicada, corresponderá su remuneración dentro del respectivo período.
 - Para efectos de esta compensación, cada hora extraordinaria corresponderá a una hora y media de feriado.
- Si al terminar la relación laboral existen horas extras pendientes de compensar, esto se hará conforme a las reglas generales dispuestas en el artículo 73 del Código del Trabajo (compensación de feriados)
- Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Principales Cambios

5. Registro de asistencia

- Esta nueva ley modifica completamente el artículo 33 del Código del Trabajo, referido al deber del empleador de controlar la asistencia de los trabajadores.
- Se dispone que empleador podrá cumplir con el deber de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias. Esto se podrá efectuar por medio de un libro de asistencia, un reloj control o bien un sistema electrónico de registro.
- Estos sistemas electrónicos de registros serán establecidos y regulados por una resolución del Director del Trabajo publicada en el Diario Oficial. Esta, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deben cumplir, y deberán ser uniformes para una misma actividad, pudiendo pronunciarse a petición de parte si un determinado sistema cumple con las condiciones establecidas en la referida resolución (*).

* Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial (abril 2024)

Principales Cambios

6. Jornadas especiales y excepcionales.

- Sistemas excepcionales con promedio de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen 42 horas.
- En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a los días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada ordinaria en promedio, los que, por acuerdo entre las partes, podrán ser compensados en dinero. Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.
- Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, será el que determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso (*). 6 meses para que su dictación.
- En el caso de trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares y de los operadores de turismo, si se pactan anualmente el uso de los 8 domingos de descanso compensatorio, con, estos se podrán ejercer continuamente. Asimismo, podrán hacerlo en tres oportunidades discontinuas al año, caso en el cual 4 domingos podrán ser considerados en forma consecutiva. (*)

Contratos de trabajo especiales

- a. Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y servicios interurbanos de transporte de pasajeros y otros similares.
- Choferes y auxiliares de vehículos de locomoción colectiva interurbana: 40 horas promedio en cómputo mensual.
 - Choferes y auxiliares de servicios de transporte rural de pasajeros: 40 horas promedio en cómputo mensual.
 - Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana: 40 horas promedio en cómputo mensual o bien 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días.
 - Tripulación de ferrocarriles: 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.
- b. Trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.
- Se adecúan las disposiciones en materia de descansos. Se mantiene que el trabajo en nave fondeada en puerto no puede exceder de 48 horas semanales, en proporción a los días en que la nave se encuentre fondeada, pero exceso sobre 40 horas se pagará con recargo
 - Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

Contratos de trabajo especiales

c. Trabajadores agrícolas.

- Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas, estableciendo que el promedio anual de horas de trabajo no deberá exceder de 6 horas y 40 minutos diarias.
- Esta disposición entrará en vigencia al quinto año desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

b. Trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público.

- Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.
- Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

Contratos de trabajo especiales

e. Trabajadores de casa particular.

- Se adecúan las disposiciones vigentes a una jornada de trabajo semanal ordinaria de 40 horas.
- Si la jornada semanal se extiende hasta 35 horas por semana, se permiten hasta 12 horas extras por semana.
- Puertas adentro: 2 días adicionales de libre disposición remunerados por mes calendario.
- Este cambio entrará en vigencia en forma gradual. Así, se reducirá a 44 horas el primer año; 42 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

BMM

Otras disposiciones

Derecho a una banda de dos horas en total, en favor de trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años; y de otros trabajadores que tengan al cuidado personal de estos.

Podrán anticipar o retrasar en hasta una hora el comienzo de sus labores, determinando de esta forma, igualmente, el horario de salida al final de su jornada.

El trabajador deberá acompañar el certificado de nacimiento o sentencia que entregue el cuidado del menor de 12 años.

- El empleador solo podrá negarse a establecer esta banda horaria:
 - i. cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o;
 - ii. por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá

- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos podrá hacer uso de este derecho, a elección de la madre.

* Esta disposición comenzará a regir en el plazo de un año desde la publicación de la ley en el Diario Oficial (abril 2024)

BOFILL MIR

ABOGADOS

Bofill Mir Abogados Limitada

Av. Andrés Bello 2711 - Torre Costanera, Piso 8, CP 7550611, Las Condes.

Santiago, Chile.

Tel. +56 2 2757 7600

www.bofillmir.cl

