



Ley 21.561

Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral

Publicada: 26-04-2023

Tarik Lama Gálvez
Director Nacional de Clínicas
Jurídicas



Jornada de Trabajo

- El Código del Trabajo la define como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.
- Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no sean de su responsabilidad.

Inicios

- Boletín: 11.179-13
- 08 de marzo de 2017
- Autores: Daniel Núñez (PC), Lautaro Carmona (PC) , Guillermo Tellier (PC) , Hugo Gutierrez (PC) , Karol Cariola (PC) , Sergio Aguiló (IND) y Camila Vallejo (PC) .
- *“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.”*

Moción Parlamentaria

- 1. Al artículo 21, inciso primero:
 - Elimínase el adverbio “efectivamente”

- 2. Al artículo 22, inciso primero:
 - Sustitúyese la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”.



¿ Se les aplica a todos?

- No, a los trabajadores que están excluidos de limitación de jornada no se les aplica
- A los funcionarios públicos tampoco

Antiguo art. 22

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco 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 propio hogar 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.

Nuevo art 22

Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como 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. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.



Suprímese el inciso cuarto

- Los que trabajan de manera remota/teletrabajo:
- “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 informáticos o de telecomunicaciones.”
- Es decir los teletrabajadores están sujeto a la jornada.
- Sin embargo, se mantiene la norma especial sobre teletrabajo que permite que las partes pacten que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada si se ajusta a lo dispuesto en el referido inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo.

Se agrega art 22 bis

40 horas

- Artículo 22 bis - Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.
- A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes 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 antelación al inicio de éste.
- En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.
- Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.
- Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.

1. Acuerdo de distribución de jornada, promedios semanales en ciclos de hasta cuatro semanas.

Max 45 H ordinarias a la semana, con NC o pactos con sindicatos se puede llegar a 52h

Deberá haber un calendario de común acuerdo

Podrán haber múltiples alternativas de jornada en un ciclo, el empleador

Si el trabajador está sindicalizado al acuerdo deberá concurrir el sindicato



Nuevo art 27

- Artículo 27.- Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una **banda de dos horas en total**, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.
- Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, 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, o 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.
- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

Horas extraordinarias



- Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa
- No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.
- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período

Horas extraordinarias



- Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado.
- En tal caso, **podrán pactarse hasta cinco días hábiles** de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación.
- Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.
- La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, **por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado**. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán.

Horas extraordinarias



Podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día




En ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.

Sistemas excepcionales

- La Dirección del Trabajo podrá autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo no supere las 42 horas semanales y en estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de vacaciones adicionales equivalente a la diferencia que se produzca en promedio con la jornada de 40 horas, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.
- 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 cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual.
- La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días.
- La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles o promedio en cómputo mensual, no podrá superar las cuarenta horas semanales
- Los trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas
- Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta horas semanales.

- Jornada parcial: no superior a treinta horas semanales
- La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder de cuarenta horas semanales. Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce horas semanales adicionales de trabajo
- Trabajadores que vivan en la casa del empleador: tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.



Entrada en vigencia

- La reducción de jornada entrará en vigencia gradualmente con los siguientes tramos:
- 44 horas: 26 de abril de 2024
- 42 horas: 26 de abril de 2026
- 40 horas: 26 de abril de 2028



Conclusiones

- La jornada ordinaria de trabajo estaba fijada en 45 horas. Con la reforma aprobada en 2023, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no deberá exceder de 40 horas semanales. Su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados por el Código del Trabajo.
- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días.
- Flexibiliza: Se hacen ciclos de cuatro semanas y se “institucionaliza” el turno. El empleador debe avisar sólo con una semana de antelación la jornada.
- Se ha perdido el control de los tiempos de trabajo.





abogado.lama@gmail.com



tlama@udla.cl

¡ Gracias !