

Proyecto de Ley: Reducción de Jornada Laboral a 40 horas

Laboral

Recientemente, la ministra del Trabajo del Gobierno entrante del presidente Gabriel Boric, **Jeanette Jara**, ha señalado en diversos medios de prensa que una de sus prioridades es impulsar la modificación del Código del Trabajo en orden a reducir la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas semanales.

Dicha modificación se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional bajo el Boletín N°11173-13, ingresado en el mes de marzo de 2017 (en adelante, el “Proyecto de Ley”) y entre las modificaciones que introduciría destacamos las siguientes:

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Reducción de Jornada

El Proyecto de Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, reemplazando la palabra “cuarenta y cinco” por “cuarenta”, siendo estas últimas las que pasarían a configurar el límite máximo de horas de trabajo de la jornada semanal ordinaria.

Limitaciones a la aplicación del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, que permite excluir a los trabajadores de la jornada ordinaria

El Proyecto de Ley incorpora, en el inciso segundo del artículo 22 y como requisito para excluir a los trabajadores de la limitación de la jornada de trabajo, una calificación por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo, respecto a las circunstancias que habilitan a las partes a pactar la exclusión del límite de jornada de trabajo, entre las que se encuentran: (i) trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; (ii) gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; (iii) contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; (iv) teletrabajadores; (v) agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Lo anterior, sin perjuicio de que, actualmente, el tipificador de hechos infraccionales de la Dirección del Trabajo igualmente sanciona el hecho de excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 28 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Flexibilización de la reducción de jornada ordinaria para el caso de las jornadas especiales o excepcionales de trabajo

El Proyecto de Ley incorpora una extensa modificación al artículo 28 del Código del Trabajo, que busca incorporar un criterio de flexibilidad a las jornadas especiales autorizadas por la ley o por la Dirección del Trabajo, así como también a aquellos lugares de trabajo donde se labora por turnos.

La incorporación de un inciso tercero al artículo 28, busca que la jornada semanal de 40 horas, que se fijaría en el artículo 22, pueda promediarse en periodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y descanso, en el caso de las jornadas especiales establecidas por la ley o autorizadas por la Dirección del Trabajo, y también en los lugares de trabajo donde se labora con un sistema de turnos.

Lo anterior representa un criterio de flexibilización importante, en tanto legitima regímenes de distribución de jornada laboral que cumplan con un promedio de 40 horas semanales, pero considerando un período mucho más largo que el actualmente considerado por la Orden de Servicio N°5 de la Dirección del Trabajo, que regula la materia.

ESTADO DE TRAMITACIÓN

Estado de tramitación

Actualmente, el Proyecto de Ley culminó su tramitación en la Cámara de Diputados, y está desde enero de 2020 en la Comisión de Trabajo del Senado, sin registrar movimiento o tramitación en los últimos dos años.

Vigencia

El Proyecto de Ley contempla en sus disposiciones transitorias un período de vacancia legal de 12 meses desde su publicación para entrar en vigencia.

Adicionalmente, establece también medidas de mitigación de los eventuales costos que podría tener su implementación, estableciendo un procedimiento de implementación gradual de la reducción horaria para las empresas cuyos ingresos no superen las 75.000 UF.

Así, otorga la posibilidad a las empresas indicadas para reducir su jornada una hora cada año, durante un plazo de cinco años, para alcanzar eventualmente el cumplimiento del nuevo límite de jornada.

Finalmente, el Proyecto de Ley establece que en ninguna circunstancia la aplicación de sus disposiciones podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados.