

Chile:

Principales aspectos asociados a nueva ley
que reducirá la jornada de trabajo a 40 horas
semanales

1 Límite de jornada ordinaria



Reducción a 40 horas semanales, sin rebaja en las remuneraciones.

La modificación de jornada de trabajo es progresiva:

- 44 horas semanales al 1° año desde la publicación de la ley
- 42 horas semanales al 3° año desde la publicación de la ley
- 40 horas semanales al 5° año desde la publicación de la ley

2 Número de días de distribución de la jornada semanal



La jornada semanal podrá distribuirse en no menos de 4 (hoy, no menos de 5 días) ni más de 6 días. Así, se reconoce la posibilidad de trabajar sólo 4 días de la semana, descansando 3 días (4x3).

Vigencia: Al 5° año desde la publicación de la ley.

3 Casos de exclusión de jornada



Quedarán excluidos de la limitación de jornada semanal los 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**.

La Inspección del Trabajo podrá resolver si una determinada labor se encuentra o no dentro de las hipótesis anteriores, en caso de controversia y a petición del trabajador/a o del empleador.

Se eliminan como casos de exclusión de limitación de jornada (Ej.: trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes; entre otros).

Se podrá excluir de la limitación de jornada al teletrabajador/a, en la medida que sus labores se enmarquen en los nuevos supuestos exigidos por la ley en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Vigencia: Al 1° año desde la publicación de la ley.

4 Distribución de jornada: promedio de hasta 4 semanas



Jornada semanal podrá distribuirse en base a promedio de 40 horas en ciclo de hasta 4 semanas.

En cada semana no se podrá exceder de 45 horas ordinarias ni llegar a este límite por 2 semanas continuas en el ciclo.

Se requiere acuerdo previo con el trabajador o sindicato (si el trabajador está afiliado) para fijar el calendario de distribución diaria y semanal de horas de trabajo del ciclo.

Alternativa de un ciclo debe ser informada con una semana de anticipación por la empresa.

Excepcionalmente, solo mediante acuerdo con sindicato, el límite semanal promedio puede alcanzar las 52 horas semanales, respetando reglas anteriores.

En ningún caso, la jornada diaria y extraordinaria podrá exceder de 52 horas semanales.

Vigencia: Al 5° año desde la publicación de la ley.

5 Horas extraordinarias



Se mantiene límite de 2 horas diarias.

Posibilidad de compensar horas extras con días adicionales de feriado:

- Las partes podrán pactar hasta 5 días anuales de feriado adicional.
- Cada hora extra de trabajo corresponde a una hora y media de feriado.
- Uso dentro de 6 meses siguientes y deben ser solicitadas por el trabajador con 48 horas de anticipación.
- Si no se usan en ese período, deberán pagarse con recargo del 50% valor hora ordinaria.
- Compensables en dinero al término del contrato.

Vigencia: Al 1° año desde la publicación de la ley.

6 Jornadas excepcionales



Podrán exceder del límite máximo promedio de 40 horas semanales, hasta 42 horas.

El tiempo en exceso se compensa con días de descanso anual adicionales que correspondan por la diferencia que se produzca.

Días de descanso anual adicionales podrán ser compensados en dinero, previo acuerdo de las partes.

Se compensan en dinero al término de la relación laboral, en caso de que existan días pendientes.

Reglamento del Ministerio del Trabajo regulará parámetros y límites de distribución.

Vigencia: Al 5° año desde la publicación de la ley.

7 Jornada parcial



Se fija su máximo en 30 horas semanales.

Vigencia: Al 1° año desde la publicación de la ley.

8 Flexibilidad para inicio de jornada de madres, padres y personas que tengan cuidado personal de menores de 12 años



•Banda de 2 horas en total para anticipar o retrasar el comienzo de labores hasta en una hora.

Se pueden excluir a personas que, por naturaleza de funciones, no permita anticipar o postergar la jornada diaria y que requieran la presencia efectiva del trabajador en su puesto.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso del beneficio.

Vigencia: Al 1° año desde la publicación de la ley.

9 Jornadas especiales



Se modifican las jornadas de los trabajadores del transporte, ferroviarios, tripulantes aéreos, trabajadores de casa particular, trabajadores agrícolas y personas de hoteles, clubes y restaurantes, entre otros.