

MARZO, 2023

Proyecto de ley para la:  
**REDUCCCIÓN DE  
LA JORNADA  
LABORAL**

VERMEHREN Y CÍA.

Rebajar las ho  
de trab

# INFORME PROYECTO DE LEY 40 HORAS

## Votado en el Senado el día 21 de Marzo de 2023

Con fecha 21 de marzo de 2023 se votó en el Senado el proyecto de ley que establece modificaciones al código del trabajo en cuanto a la jornada ordinaria semanal de trabajo y a su distribución estableciéndose los siguientes puntos relevantes a saber:

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 40 horas semanales.
2. La distribución de esta jornada se podrá efectuar de dos maneras:
  - 2.1. En cada semana calendario, caso en el cual no podrá distribuirse en más de 6 ni menos de cuatro días a la semana ó
  - 2.2. Sobre la base de promedios semanales en lapsos de **hasta cuatro semanas.**

En este caso la jornada no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana ni tampoco extenderse con este límite de 45 horas semanales por más de 2 semanas continuas en el ciclo. Esto quiere decir que, en un ciclo de cuatro semanas, como máximo, dos semanas seguidas pueden distribuirse en 45 horas a la semana y en total no se deben superar las 160 horas en un ciclo de 4 semanas.

Para los efectos de determinar los correspondientes ciclos, estos se deben fijar de **común acuerdo**. Se fija un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el respectivo ciclo, por ambas partes.

Otra posibilidad es que las partes acuerden diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo (de hasta 4 semanas) debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con a lo menos 1 semana de anticipación.

En caso que el trabajador al que se le aplique el sistema se encuentre sindicalizado se requerirá además el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

En caso de existir un sindicato en la empresa, mediante negociación colectiva o pactos directos con los sindicatos y sólo respecto de sus afiliados se puede acordar que el tope semanal a que se han referido los puntos anteriores se amplíe a 52 horas en cada semana, aplicándose todas las demás restricciones que ya se han señalado (ciclos de hasta 4 semanas, no más de dos semanas seguidas con esta distribución, etc.)

En esta modalidad de distribución de jornada sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, en ningún caso la jornada ordinaria semanal sumada a la jornada extraordinaria de la semana podrán superar las 52 horas.

Respecto de las horas extraordinarias las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En estos casos podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser tomados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación. Si el trabajador no lo solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo período. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir con un 50% de recargo y en caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán como se compensa el feriado proporcional.

**3.** Se modifica el inciso segundo del artículo 22 señalando que solo estarán 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.

**4.** Se establece una Facultad de la dirección del trabajo que antes no tenía, en razón de que en caso de disputa o controversia respecto de si una labor puede o no estar sujeta al inciso segundo del artículo 22 esto, es sin sujeción a control de horario, cualquiera de las partes puede recurrir a la inspección del trabajo respectiva, quien resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. Una vez que la inspección del trabajo resuelva, esta resolución podrá ser recurrida por cualquiera de las partes ante el juez competente, dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo las partes.

**5.** 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 40 horas semanales promedio en cómputo mensual. Lo mismo se aplicará para la jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles. Hoy esta distribución de jornada también se aplicará al personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.

**6.** La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana será de 40 horas semanales promedio en el cómputo mensual o 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días.

En caso que el trabajador al que se le aplique el sistema se encuentre sindicalizado se requerirá además el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

**7.** Se eliminó lo dispuesto en el artículo 27 relativo al personal que trabaja en hoteles restaurantes o clubes y se elimina la distribución de jornada que para ellos existía hasta la fecha de publicación de esta ley, debiendo regirse todos ellos por lo dispuesto en el artículo 34 bis (interrupción de la jornada), el que se modificó haciendo alusión a 40 horas a la semana en vez de 45.

**8.** Las madres y padres trabajadores de niños y niñas de hasta 12 años y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores determinando así 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 otorgue el cuidado personal de un niño o niña no pudiendo éste 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 requieren 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.

**9.** En el caso de los trabajadores de casinos de juegos, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes clubes, bares y similares y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo (descanso de días domingo y compensaciones) salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con a lo menos 29 domingos de descanso en el lapso de 1 año o alternativamente con 15 domingos de descanso en el lapso de 6 meses. La distribución de los días domingo deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de 3 domingos en forma consecutiva. En el caso de pacto anual, las partes podrán acordar, alternativamente, que una vez al año 8 domingos o en 3 oportunidades discontinuas al año cuatro domingos puedan ser considerados en forma consecutiva.

**10.** Respecto de las jornadas excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales de jornada de trabajo cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo no superen las 42 horas promedio semanal. En estos casos deberá definirse dentro de la autorización de la jornada, el derecho que tendrán los trabajadores a días de descanso anual adicional que correspondan, en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida de 40 horas semanales, los que por acuerdo de las partes podrán compensarse en dinero y si al término de la relación laboral existen días pendientes de utilizar, estos se compensarán de la misma forma que se compensan el feriado.

**11.** Las compensaciones referidas en el número anterior también opera para los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, en tanto no superen las 42 horas semanales y se registren en la inspección del Trabajo.

**12. Jornada Parcial:** se establece el trabajo en jornada parcial, definiéndose que es aquella que no supera las 30 horas semanales.

**13. Trabajadores de casa particular puertas afuera:** la jornada semanal de las trabajadoras de casa particular puertas afuera no podrá superar las 40 horas semanales. Si la jornada semanal se extiende hasta por 30 horas las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de 12 horas semanales adicionales de trabajo no acumulables a otras semanas las, que serán pagadas con un recargo del 50%.

**14. Trabajadores de casa particular puertas adentro:** tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados y les permitirán ausentarse de sus labores no pudiendo compensarse en dinero estos días libres podrán de común acuerdo acumularse dentro de un período de 3 meses al término de la relación laboral en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes se compensarán de la misma forma que se compensa el feriado.

**15. Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves:** la jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de 40 horas promedio semanal. Si las labores en tierras se extienden por un mes calendario el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de 40 horas semanales.

**16.** Se deroga la Facultad de establecer pactos de condiciones especiales de trabajo en lo que se refiere a la distribución semanal de la jornada de trabajo.

**17. Vigencia:** Esta ley entrará en vigencia en forma gradual según lo que se pasa a indicar:

**17.1.** Las modificaciones al código del trabajo relativas a:

- La jornada de 40 horas
- Exclusión de la limitación de jornada del artículo 22
- Al denominador de jornada
- A las bandas horarias de madres y padres trabajadores
- A las horas extraordinarias compensadas con descanso
- Al registro de asistencia
- A la interrupción de jornada diaria de los trabajadores que laboran en hoteles y restaurantes
- A la acumulación de domingos
- Plazo de la resolución del director del trabajo y condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- A la jornada parcial
- Al cálculo de la jornada de los trabajadores de puerto
- A las horas extra de la jornada parcial de trabajadoras de casa particular
- A los dos días de descanso adicional de las trabajadoras de casa particular puertas adentro
- A las normas relativas a la jornada en teletrabajo
- Exclusión de jornada
- A la derogación de los pactos de condiciones especiales de trabajo
- A la modificación contenida respecto el desarrollo por la dirección de trabajo de programas de cumplimiento asistido y la modificación contenida relativa a las acciones y medidas de Servicio Nacional de capacitación y empleo.

Comenzarán a regir en el plazo de 1 año contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

**17.2.** La reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementará de forma gradual en los plazos que se indican:

- La regulación relativa a las horas de trabajo de 40 horas semanales y los ciclos de trabajo
- La jornada mensualizada
- Las horas extras mensualizadas
- El cálculo de la interrupción de la jornada diaria
- El cálculo de las horas extraordinarias de trabajadores de gentes de mar
- El cálculo de las horas extra de trabajadores en puerto
- La rebaja a 40 horas de la jornada de los trabajadores de casa particular puertas afuera y
- La rebaja 40 horas de la jornada en tierra de tripulantes.
  - a) Se reducirá a 44 horas al primer año
  - b) 42 horas al tercer año y
  - c) a 40 horas al quinto año contados desde la publicación de la presente de ley en el Diario Oficial

**17.3.** La reducción de jornada de los trabajadores de plataformas digitales se reducirá :

- a) A 176 horas al primer año
- b) 174 horas al tercer año y
- c) 172 horas al quinto año contado desde la publicación de la ley

**17.4.** La regulación relativa de la jornada en cuanto a la rebaja a 40 horas promedio mensual de choferes y auxiliares interurbanos:

- A 40 horas promedio mensual o alternativo a choferes de vehículos de carga terrestre
- Rebaja de 40 horas promedio en ferrocarriles
- Rebaja de jornada 40 horas de los choferes y auxiliares del transporte rural de pasajeros
- Jornada máxima semanal de cuatro días de trabajo por 3 de descanso
- A los sistemas excepcionales de jornada con 42 horas promedio semanal
- A la rebaja de horas diarias de trabajadores agrícolas

- Y la rebaja de la jornada 40 horas de los tripulantes de vuelo y cabina de tierra
- Rebaja de jornada a los trabajadores que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.

Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley.

Por último, la aplicación de esta ley no podrá bajo ninguna circunstancia representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras beneficiados las modificaciones introducidas por esta ley.

Las normas relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos, por el solo ministerio de la ley sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

La adecuación de la jornada laboral diaria a fin de cumplir con los nuevos límites semanales establecidos en el código del trabajo deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.

Si no hay acuerdo con el empleador, éste deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del código del trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia y las modificaciones establecidas en la presente ley mantendrán su vigencia hasta su vencimiento.

Con todo antes de su vencimiento, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la dirección del trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley.

Asimismo, las autorizaciones otorgadas relativas a sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumpla los requisitos fijados por el director del trabajo.

Cuando en las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de las rebajas de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada.

En caso de desacuerdo no pasará este derecho a formar parte de las condiciones individuales de los contratos de trabajo en caso de extinguirse el contrato colectivo y tampoco este beneficio constituirá un piso para la negociación colectiva siguiente.

Las empresas calificadas de menor tamaño que implementen la reducción de jornada establecida en la presente ley de forma anticipada a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, gozarán de puntaje adicional en la evaluación a postulaciones e instrumentos y programas ofrecidos por la corporación de fomento de producción del servicio de cooperación técnica y el Servicio Nacional de capacitación y empleo.



Vermehren

[contacto@vabogados.cl](mailto:contacto@vabogados.cl)

Av. Américo Vespucio Norte 1090, Piso 12,  
Vitacura, Santiago - Chile  
Tel: (56 2) 2797 12 00

[www.vabogados.cl](http://www.vabogados.cl)