

Transformamos la
Integridad en acción



Nueva era laboral

LEY DE 40 HORAS

01

Introducción



En marzo de 2017 se presentó en la Cámara de Diputados y Diputadas el proyecto de ley que reducía la jornada laboral de 45 a 40 horas, este tenía un artículo único y uno transitorio. El proyecto se tramitó en estas condiciones hasta el año 2019, donde se agregaron una serie de disposiciones adicionales. Con ellas, el proyecto pasó al Senado y en enero del 2020 se autorizó a ser revisado y discutido por la comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Este proyecto no estuvo exento de polémicas. No sólo las fuerzas políticas se enfrentaron, sino que también generó debate en la academia por los diversos pro y contras que podían existir para los empleos, la economía y productividad.

Pero el cambio de gobierno y los nuevos cargos en La Moneda ocupados por los redactores, abrieron nuevamente el debate en 2022, donde se revisaron los avances en esta materia y se le agregaron nuevos tópicos como flexibilidad y gradualidad.

Llega así el 2023, y con ello la aprobación de la Ley que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Esto significa que, de forma gradual, las empresas tendrán que disminuir los horarios de trabajo hasta al quinto año de promulgada la ley, hasta llegar a las 40 Horas. También se incorporó un cambio al mediático Artículo 22, inc. 2, donde la nueva ley reduce la cantidad de personas que no tienen obligación de registrar su asistencia ni tienen límite de jornada en comparación con la actual regulación. Es decir, esta exclusión de jornada solo aplicaría a gerentes, administradores o todo aquel que preste servicios sin fiscalización superior inmediata, lo que genera mayor rigidez en el control de asistencia. Así también hay cambios relativos a bandas horarias para padres y madres trabajadoras, sistema de teletrabajo y contratos especiales.

Con la información anterior y luego de una conferencia realizada en conjunto con Morales&Besa Abogados y Peñaloza GLP¹, se impulsó la idea de generar un sondeo con los participantes sobre cómo están hoy sus organizaciones, con el fin de dilucidar los posibles efectos de esta ley que entra en vigencia en Abril de 2024.

Tal como se mencionó, el sondeo se realizó entre las organizaciones que participaron en el evento. El cuestionario contaba con 9 preguntas, de las cuales existían algunas de selección múltiple y otras abiertas. El formulario fue enviado de manera online entre el 22 de mayo de 2023 y el 8 de Junio del mismo año.

¹ Los expositores fueron Valentina Morales, Head Área Laboral de M&B, y Mauricio Peñaloza, Socio en Peñaloza GLP-Gestión Legal de Personas y ex Director Nacional de la Dirección del Trabajo. Participaron como panelistas Paola Visintini, Gerenta Corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes y Sebastián Hurtado Valdés, Fiscal en la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile.

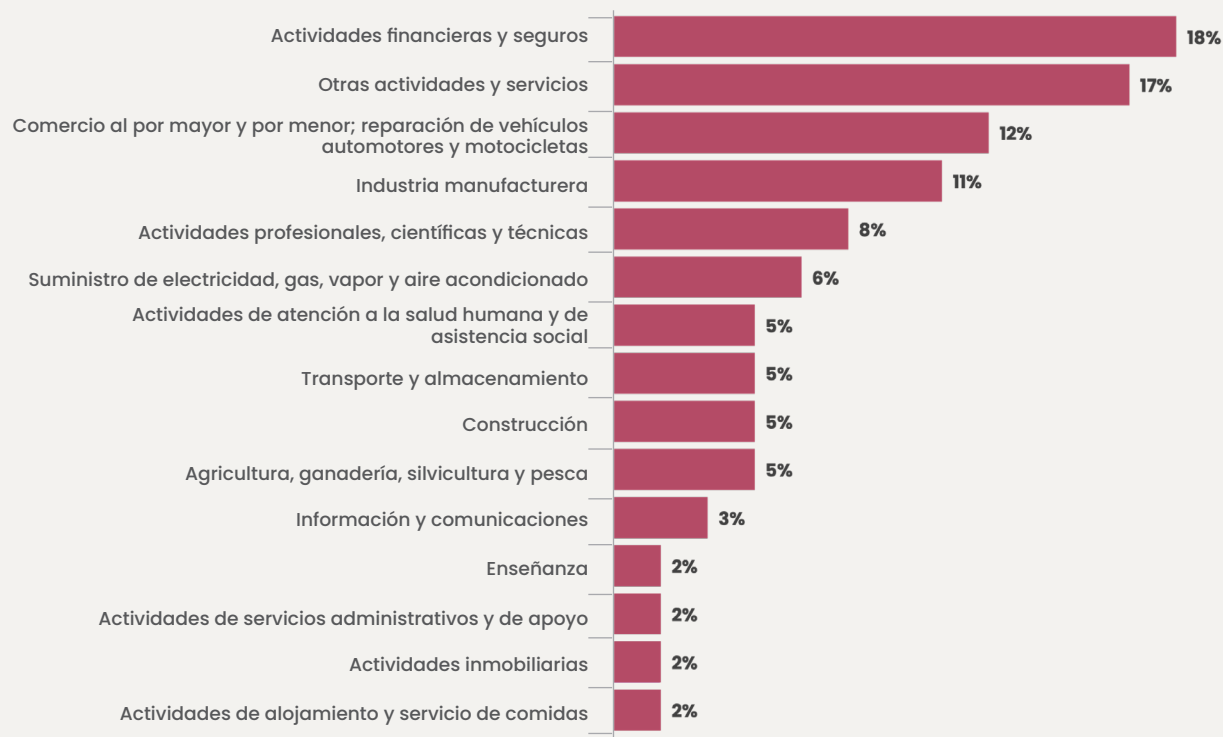
02

Resultados generales

GRÁFICO 1

Sector de la empresa u organización en la que trabajas

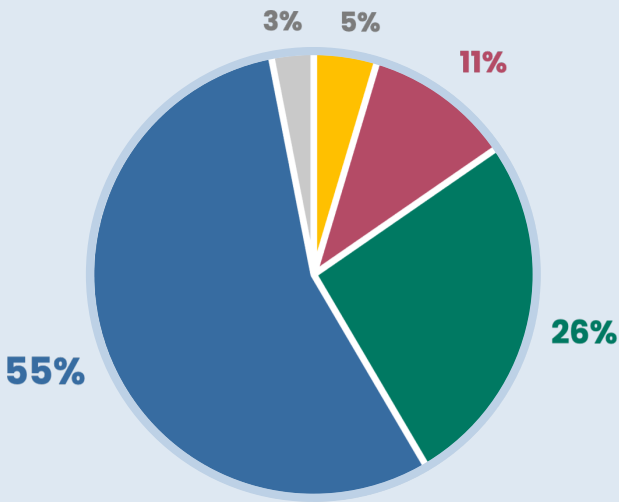
El sondeo realizado contó con 65 respuestas completas de diferentes organizaciones, las que se pueden apreciar en el Gráfico 1. Vemos que la mayor participación fue de instituciones que se dedican a las actividades financieras y de seguros con un 18%, y la menor, con un 2%, fueron las organizaciones relacionadas con la enseñanza, actividades de servicios administrativos y de apoyo, actividades inmobiliarias y actividades de alojamiento, y servicios de comida.



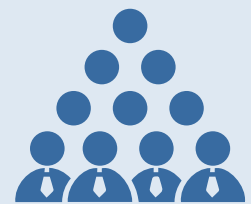
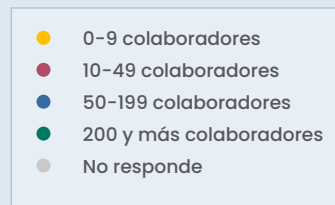
Fuente:
elaboración propia

GRÁFICO 2

Dotación permanente de la organización



En cuanto al tamaño de las organizaciones que respondieron, en su gran mayoría tienen 200 colaboradores o más (55%) tal como se aprecia en el Gráfico 2. Le siguen las empresas de 50 a 199 trabajadores, por lo que podemos afirmar que el sondeo nos muestra un panorama sobre las organizaciones de mayor tamaño.

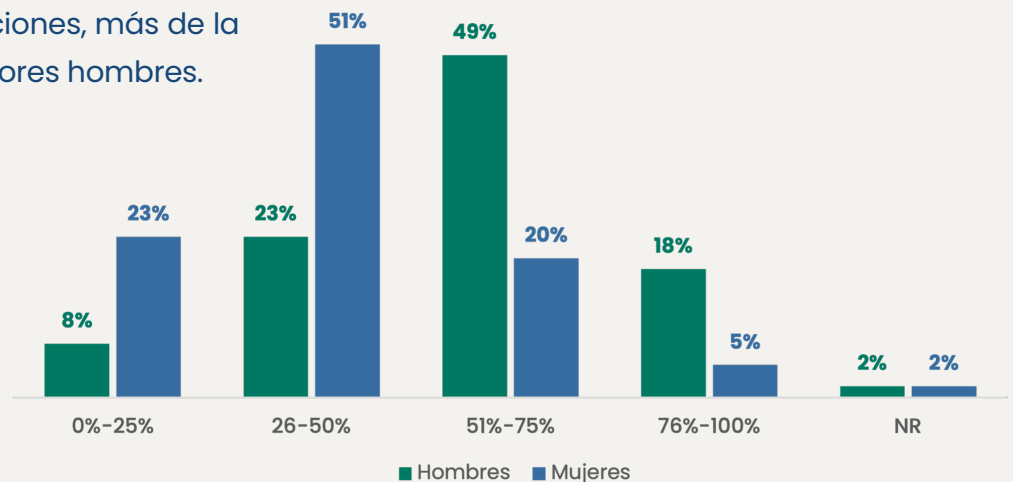


Fuente:
elaboración propia

GRÁFICO 3

Porcentaje de colaboradores por género

El Gráfico 3 nos muestra la composición de los colaboradores de las instituciones, donde vemos que gran parte de ellas tiene menos del 50% de contrataciones femeninas, mientras que en el 67% de las organizaciones, más de la mitad corresponde a trabajadores hombres.

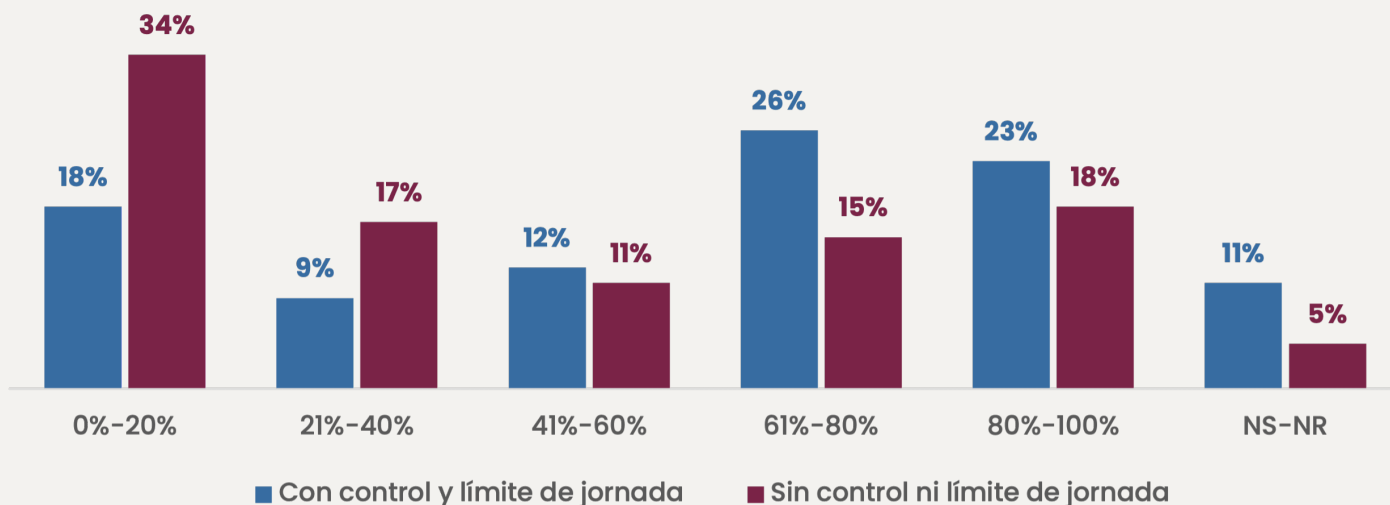


Fuente:
elaboración propia

¿Qué porcentaje de tu organización está excluido de Limitación de Jornada (Art 22, inc. 2)?



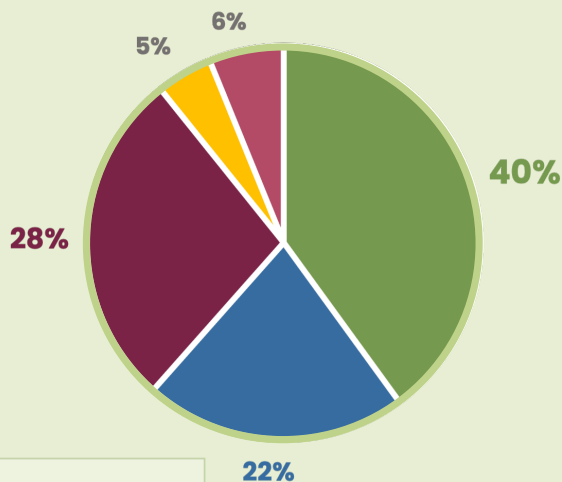
Algunos resultados importantes relacionados con los cambios que tendrá la nueva ley dicen relación con la limitación de jornada y la reducción de personas contratadas bajo el Artículo 22, inc. 2. El Gráfico 4 muestra la composición actual de las personas que tienen contratos sin control y límite de jornada y nos damos cuenta que el 51% de las organizaciones tiene menos del 40% de sus colaboradores en este tipo de sistema. Llama la atención que un 18% de las instituciones participantes mencionaran que tienen entre un 80% y un 100% de sus colaboradores excluidos de limitación de la Jornada Laboral. Claramente, este aspecto de la nueva ley generará un cambio importante en los contratos de muchos trabajadores. Ahora, la pregunta que surge de esta gráfica, es si realmente es indispensable para las empresas contratar a los trabajadores bajo esa modalidad, ¿cómo se cumple la ley, sin ser perjudicado?



Fuente:
elaboración propia

GRÁFICO 5

Horas ordinarias trabajadas por los colaboradores



Uno de los grandes hitos y por lo que comenzó este cambio legislativo, es la reducción de la jornada laboral en Chile, así entre las organizaciones que participaron de este sondeo pudimos apreciar que el 50% de ellas ya tiene jornadas de 44 horas o menos (Ver Gráfico 5), destacándose así un 28% de las organizaciones que tienen incluso menos de las jornadas que serán exigidas por la nueva legislación en 5 años más. Parece relevante entonces pensar sobre las realidades de las organizaciones para este cambio legal, ya que al parecer la idea de una reducción de la jornada laboral es un aspecto que ya está instalado en la cultura de muchas organizaciones.



Fuente:
elaboración propia

Proyección de jornada 4x3 en la organización

Ahora bien, la nueva ley permite que la cantidad de horas semanales puedan ser realizadas en 4 días y con un máximo de 6 días, lo que anteriormente no se podía, ya que el mínimo de jornadas laborales era de 5 días. Esto es un hito que puede revolucionar el mercado laboral, pero también puede generar bastantes detractores. Entre las organizaciones que participaron del sondeo sólo el 7,7% mencionó que en su organización existe una proyección de tener una Jornada 4x3 (Ver Gráfico 6), es decir, 4 días laborales donde se realicen las 40 horas acordadas y 3 días de descanso. Si bien entendemos que probablemente esta sea una conversación que

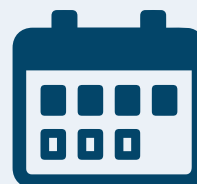
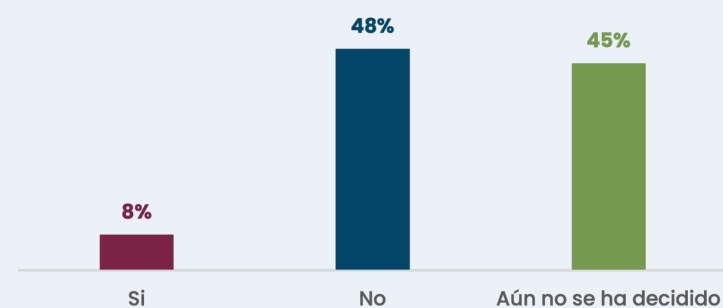


GRÁFICO 6



deben tener las organizaciones con el tiempo, llama la atención que un 47,7% de quienes respondieron la encuesta mencionaron que sus lugares de trabajo no estarían proyectando este tipo de Jornadas.

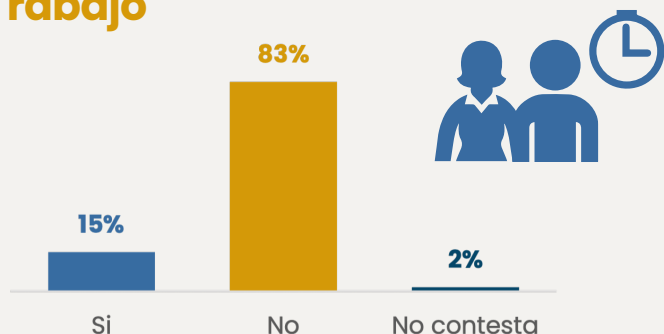
Fuente:
elaboración propia

03

Otros resultados

GRÁFICO 7

Aplicación del sistema excepcional de jornada autorizada por la Dirección del Trabajo



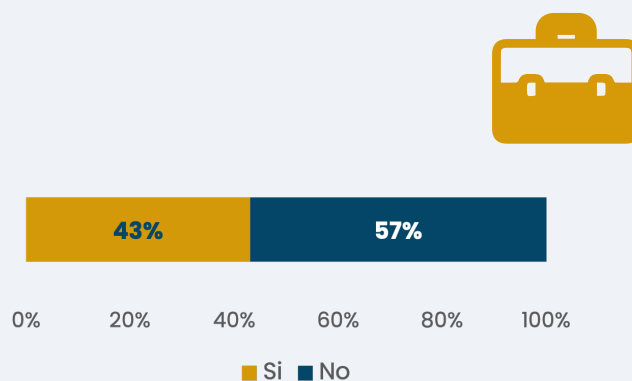
El 15% menciona que actualmente aplica el sistema excepcional de jornada autorizada por la Dirección del Trabajo.

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 8

¿Hay colaboradores con jornada parcial?

El 43% de las organizaciones menciona que tiene colaboradores con jornada parcial.



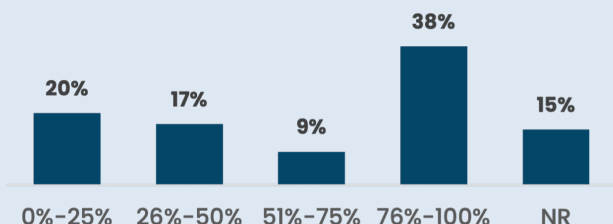
Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 9

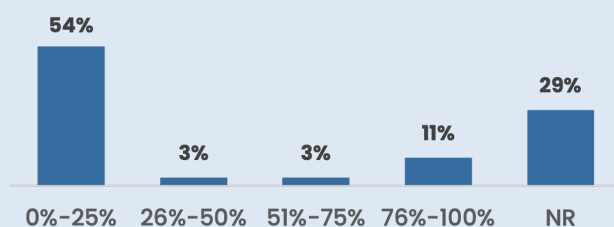
¿Qué porcentaje de los colaboradores de tu organización están trabajando de manera híbrida (presencial y teletrabajo)?

Valores expresados en %

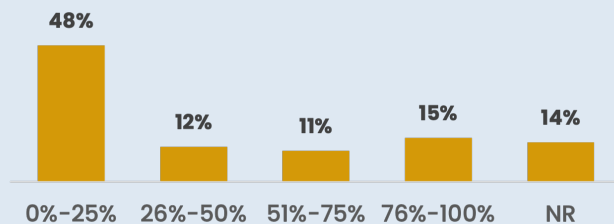
Sólo presencial



Sólo teletrabajo



Híbrido



Fuente: elaboración propia

04

Reflexiones finales

Si bien, este sondeo nos muestra sólo una imagen pequeña de lo que es el actual mercado laboral, es importante destacar que muchas de estas organizaciones han avanzado más proactivamente en la reducción de la cantidad de horas trabajadas en la Jornada laboral previo a la nueva legislación. Sin embargo, se muestra también que existe una distancia importante por parte de las mismas de generar cambios relativos a la cantidad de días a trabajar, es decir, una jornada laboral de 4x3.

Es importante destacar que uno de los puntos claves y que probablemente generará mayores ajustes en las empresas será el cambio respecto al Artículo 22, inc. 2, y en este muestreo se evidencia que existe un número importante de trabajadores contratados sin limitación de jornada y control.

Hay un importante desafío y un gran trabajo a desarrollar para todas las organizaciones, ya que la implementación de la nueva legislación tendrá impactos relevantes sobre el mercado laboral.

