

**TEXTO FINAL PROYECTO DE 40 HORAS
APROBADO POR LA CAMARA DE DIPUTADOS EL JUEVES 7 DE NOVIEMBRE DE 2019**

Siguiendo con la información entregada esta semana sobre la tramitación del proyecto de las 40 horas de trabajo les informo que el texto sufrió cambios de lo aprobado en la Comisión. Este proyecto ahora pasa al Senado para el segundo trámite donde experimentar nuevos cambios.

A continuación, un resumen de las materias que fueron aprobadas en el texto final por la Sala de la Cámara de Diputados:

1.- Se reduce jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales (art. 22 inc. 1º).

2.- Los trabajadores a quienes se les puede excluir de la nueva jornada de 40 horas, serán calificados por la Inspección del Trabajo, lo que implicará que esta excepción será más restrictiva de lo que se aplica actualmente (art. 22 inc. 2º).

*“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. **Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo, de acuerdo a sus facultades establecidas en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.**”*

3.- En las empresas que tengan sistemas de trabajo por turnos en jornadas bisemanales, excepcionales autorizados por la Dirección del Trabajo, los del art. 38 (que pueden incluir domingos y festivos como días de trabajo, ej. procesos continuos, comercio y servicios), transporte de pasajeros y de carga, y en contratos por obra o faena (temporales), la jornada de 40 horas se puede promediar por períodos bimensuales o trimestrales, y no necesariamente aplicarse la nueva jornada en la semana (Art. 28 nuevo inc. final).

“Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo a lo establecido en los numerales del artículo 38 inciso primero; excepcionales de los incisos penúltimo y final del mismo artículo; bisemanales del artículo 39; especiales para el personal del transporte de los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis o cualquier otro sistema especial de duración y distribución de la jornada de trabajo que contemple este Código, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo de las partes, promediarse en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y de descanso. Lo anterior también se aplicará para el personal contratado para prestar servicios por obras o faenas determinadas.”

4.- La vigencia y aplicación de la ley de rebaja a 40 horas de trabajo (gradualidad), tendrá dos períodos de vigencia, distinguiendo grandes, medianas, pequeñas y microempresas por monto de facturación anual. Además, se mantiene la norma que por la reducción de jornada no se puede disminuir la remuneración pactada (Art. Transitorio).

- Empresas con facturación de más de 75.000 UF anuales: la ley rige 1 año después de la vigencia (publicación en Diario Oficial).
- Empresas con facturación de 75.000 o menos UF anuales: la ley rige 5 años después de la vigencia.

“Las modificaciones introducidas por la presente ley, comenzarán a aplicarse a los doce meses desde la entrada en vigencia de esta ley.”

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no exceden las 75.000 unidades de fomento en el último año calendario a la fecha de vigencia de esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual al inicio de doce meses desde la vigencia de la ley, comenzando en cuarenta y cuatro horas semanales, y posteriormente disminuyendo una hora por año, hasta cuarenta horas semanales al inicio del quinto año posterior a la vigencia de la presente ley. Las empresas podrán acreditar sus ingresos por los medios que la ley tributaria establece.

La aplicación de esta ley, bajo ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones actuales de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.”