

REDUCCION JORNADA DE TRABAJO

- Descansos y derecho a la desconexión digital en la legislación laboral



AEM
A B O G A D O S

REGULACION DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del síndrome del burnout o de desgaste profesional como enfermedad laboral tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) , aprobada en el año 2018 y cuya entrada en vigor desde 1° de enero de 2022.



JORNADA DE TRABAJO vs DESCANSOS

- ❖ Los trabajadores en Chile tienen derecho a diferentes descansos de su jornada de trabajo, sea en forma diaria, semanal y el anual, así como derecho a reposo por un tiempo determinado para que recupere su salud y vuelva a trabajar en virtud de licencia médica.
- ❖ La relación laboral debe tener límites incluso en las hipótesis de los incisos segundo y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo.



REGULACION CODIGO DEL TRABAJO

- ❖ La jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que l  respetar:
 - a) No puede exceder de 45 horas semanales;
 - b) Las 45 horas deben ser distribuidas en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días, y
 - c) No puede exceder de 10 horas diarias.

- ❖ **Proyecto de ley reduce esto a 40 horas.**

La jornada laboral debe dividirse en dos partes, dejando entre ambos bloques el periodo destinado para el tiempo de descanso que no debe ser inferior a 30 minutos.

La regla general el descanso semanal en el día domingo y festivos, donde excepcionalmente de acuerdo al artículo 38 se puede distribuir la jornada de trabajo en domingos y festivos, sin perjuicio de lo cual se deben otorgar descansos en forma compensatoria y/o pagar remuneraciones a título de jornada extraordinaria



- ❖ El feriado anual es un beneficio o derecho laboral irrenunciable para los trabajadores y de allí que se sancione incluso al empleador, cuando no ha sido otorgado al trabajador que tenga más de un año de servicio.

- ❖ De esta manera, las vacaciones de los empleados son:
 - a) Irrenunciables;
 - b) Remuneradas;
 - c) Continúas;
 - d) Se computa en días hábiles; y
 - e) No es compensable en dinero, salvo al término de la relación laboral.



DESCONEXION DIGITAL

Instancia para que el trabajador pueda reponer sus energías, no obstante, no es extraño encontrar situaciones en las que este periodo puede ser mal utilizado por diversas partes de la relación laboral o derechamente casos de interrupciones indebidas al descanso diario, máximo en el contexto intrusivo que importa las comunicaciones por medios electrónicos. Pasa la misma situación durante vacaciones o incluso durante licencia médica.

La Ley N° 21.220 establece que el empleador debe garantizar el derecho a desconexión digital de los trabajadores en el contexto exclusivo de trabajo a distancia o teletrabajo y solo para los casos que el trabajador se encuentre excluido de la limitación de jornada ordinaria de trabajo

LICENCIA MEDICA

- ❖ El D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, o Reglamento sobre Tramitación de Licencias Médicas, dispone que el empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia.
- ❖ Las licencias médicas pueden tener su origen en una enfermedad o accidente común, en la maternidad, en un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.





PROYECTO DE LEY 40 HRS



- ❖ Reduce a 40 horas la jornada ordinaria.
- ❖ Agrega al inciso 2 del art 22: “Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo, de acuerdo a sus facultades de la Dirección del Trabajo.”
- ❖ En las empresas en que existan sistemas de trabajo por turnos, de acuerdo 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, la jornada semanal del artículo 22 podrá, por acuerdo, 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.

- Artículo transitorio.- Ley entrará en vigencia transcurridos 12 meses desde la fecha de su publicación.
- Empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no excedan las 75.000 UF en el año calendario en que se publique esta ley estarán facultadas para reducir la jornada ordinaria máxima semanal de forma gradual.
- Podrán disminuir la jornada 1 hora por año, comenzando con 44 horas semanales al inicio de la vigencia de la ley, hasta alcanzar 40 horas semanales al inicio del quinto año.
- 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

CERTIFICACION SELLO “40 HORAS”

Es un reconocimiento público, de carácter promocional, que otorga gratuitamente el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las empresas de todo tamaño o rubro, que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 o menos horas semanales, como una acción concreta de fomento al trabajo decente y al desarrollo de un buen vivir.

Las empresas certificadas con el “Sello 40 horas” contarán con el patrocinio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en los términos previstos en la Resolución Exenta N°286, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

❖ **Requisitos:**

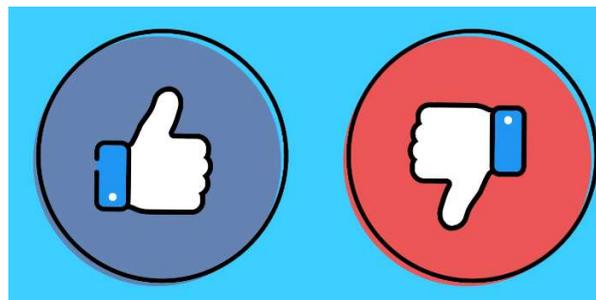
Tener contratado, bajo Código del Trabajo, al menos el 80% de trabajadores (as) con jornada ordinaria que no superen 40 horas ni menos de 30 horas semanales.

No haber sido condenada por vulneración a los derechos fundamentales previstos en el Código del Trabajo.

Estar al día en el pago de las obligaciones previsionales.

EFFECTOS REDUCCION 40 HORAS

- ❖ Experiencia internacional: Países que redujeron la jornada venían experimentando aumentos en crecimiento económico y productividad. El contexto económico y social de Chile no es adecuado para una reducción de jornada, por el ciclo económico y las presiones del mercado laboral, tales como mayores cotizaciones previsionales, cambio tecnológico, flujos migratorios y rápido envejecimiento de la población.
- ❖ No puede soslayarse el hecho de que los rubros productivos tienen distintas realidades: Rubros en que la presencialidad o atención del puesto de trabajo por una determinada cantidad de horas tiene mayor relevancia que la productividad per se. Agrícola: la reducción de horas laborales semanales en estos casos obligará a incorporar nuevos turnos o más horas-hombre con incorporación de nuevos trabajadores (que, aunque sea paradójico, en estos tiempos escasean) para cubrir los contratos vigentes.
- ❖ La reducción del máximo de horas semanales es un objetivo loable desde el punto de vista del bienestar personal y al cual se debe aspirar, pero tiene consecuencias, entre ellas, que cada hora de trabajo, solo por la reducción de horario, se vuelve más costosa.



CONCLUSIONES



- ❖ Trabajador no tiene obligación alguna de prestar servicios durante el uso de sus descansos de la jornada laboral, sea en forma diaria, semanal o a título de feriado anual o durante el reposo por licencia médica y por tanto tampoco debería tener el empleador el derecho de requerir correlativamente al empleado preste las funciones establecidas en el contrato de trabajo.
- ❖ En el caso de empleados regulados conforme al artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, de debe tener presente que este régimen no importa una excepción al descanso semanal y anual, sino solamente al cómputo de la jornada ordinaria diaria y su límite semanal.
- ❖ En el teletrabajo los trabajadores no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, el que deberá ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de veinticuatro horas; y por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.