

Webcast

Ley de 40 horas

Una mirada más allá de un cambio normativo

Mercado laboral

40 horas

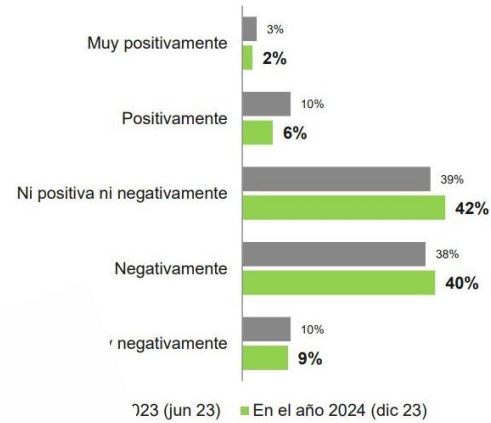
40 horas laborales a la semana: la CPC y dirigentes sindicales proponen que reducción sea con gradualidad y flexibilidad





IPER
ÍNDICE DE PERCEPCIÓN
EMPRESARIAL REGIONAL

¿Cómo considera que los siguientes aspectos
afectarán a su empresa?
**Reducción de la jornada laboral a
40 horas**



**40 horas: expertos advierten que nuevos
criterios para definir quiénes quedan excluidos
podrían afectar la conflictividad laboral**

La nueva ley reduce a dos categorías las razones para quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo: una es para quienes prestan servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. Abogados laborales afirman que esta última definición puede generar controversias.



1

Cumplimiento legal y ajustes en instrumentos laborales, reglamentos, compensaciones y condiciones de trabajo.

2

Cultura, liderazgo, adaptabilidad, creación de nuevas formas de trabajo, y oportunidades para el bienestar de todos los integrantes de la organización.

3

Rediseño y optimización de modelos operativos, que se ajusten a las nuevas formas de trabajo y permitan una mayor productividad y crecimiento.



EY

Building a better
working world

Webcast
Ley de 40 horas

Una mirada **más allá** de un cambio normativo

¿Qué establece la Ley de las 40 Horas?

Límite de jornada ordinaria laboral se reduce de 45 a 40 horas semanales

44 hrs. al primer año de publicada la ley

42 hrs. al tercer año de publicada la ley

40 hrs. al quinto año de publicada la ley

Sistema flexible:

Se contempla posibilidad de computar la jornada en base a promedios de 40 horas semanales en ciclos de hasta cuatro semanas.

Jornada 4x3:

Posibilidad de acordar trabajar cuatro días a la semana y descansar tres. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día, sin perjuicio de la existencia de sistemas excepcionales de jornada.

Protección de las remuneraciones: la aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.

Se restringen categorías de trabajadores excluidos de limitación de jornada en Art., 22 inc 2° CTjo:

¿Quiénes pueden quedar excluidos de la limitación de jornada?

Trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.



Trabajadores que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

Teletrabajadores ya no quedan comprendidos en esta exclusión. Conforme a su regulación especial estarán sujetos a límite de jornada, salvo que las partes acuerden la exclusión.

Otras materias comprendidas en la ley:

- Nuevos criterios para las jornadas excepcionales autorizadas por la DT.
- Nuevos criterios para el cómputo máximo de jornada ordinaria y horas extras en una semana.
- Posibilidad de pactar compensación horas extras-vacaciones.
- Bandas horarias para madres y padres trabajadores.

LA LEY CUENTA CON ETAPAS PAULATINAS DE ENTRADA EN VIGOR. LA 1º ETAPA SE INICIA EL PRÓXIMO **26 DE ABRIL 2024**:

PRINCIPALES NORMAS QUE INICIAN SU APLICACIÓN:

➤ PRIMERA ETAPA DE REDUCCIÓN DE JORNADA MÁXIMA DE 45 A 44 HORAS SEMANALES

- ✓ Existencia de empresas que han decidido voluntariamente adelantar la reducción de 45 a 40 en el primer año, y lo han acordado con trabajadores y sindicatos.
- ✓ Revisión de los impactos de la reducción de jornada en la definición de nuevos turnos de trabajo, horarios de inicio o término, y condiciones de trabajo y compensación.

➤ RESTRICCIÓN DE CATEGORÍAS DE TRABAJADORES QUE PUEDEN QUEDAR EXCLUIDOS DE LÍMITE DE JORNADA

- ✓ Necesidad de revisar condiciones contractuales, descripciones de cargo, y formas de trabajo y control

Importante:

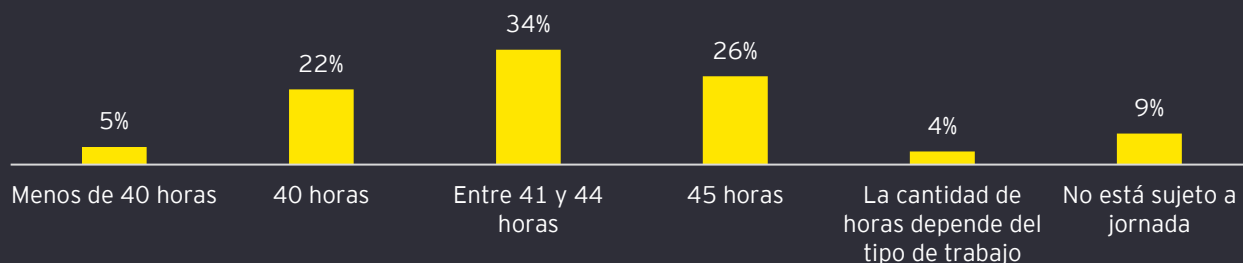
- Estos ajustes operan por el solo mandato legal, y modifican automáticamente contratos individuales, colectivos y anexos.
- Reducción de jornada no puede afectar remuneraciones. Situación compleja de remuneraciones variables.

Desafíos y oportunidades | 1. Aplicación y cumplimiento de la ley en la práctica



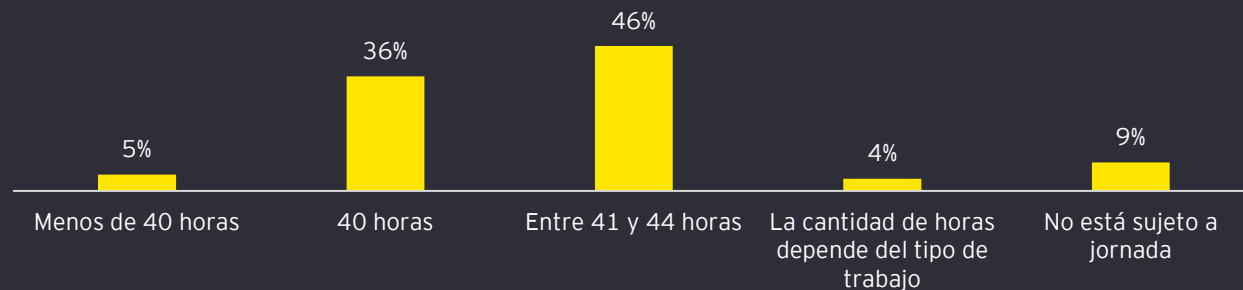
Según el estudio de EY “Encuesta de Proyecciones Laborales 2024”, la gran mayoría de las empresas espera reducir la jornada de trabajo gradualmente.

¿Cuántas horas semanales tiene la jornada ordinaria de trabajo 2023?



46% de las empresas aún proyectan tener jornada entre 41 y 44 horas.

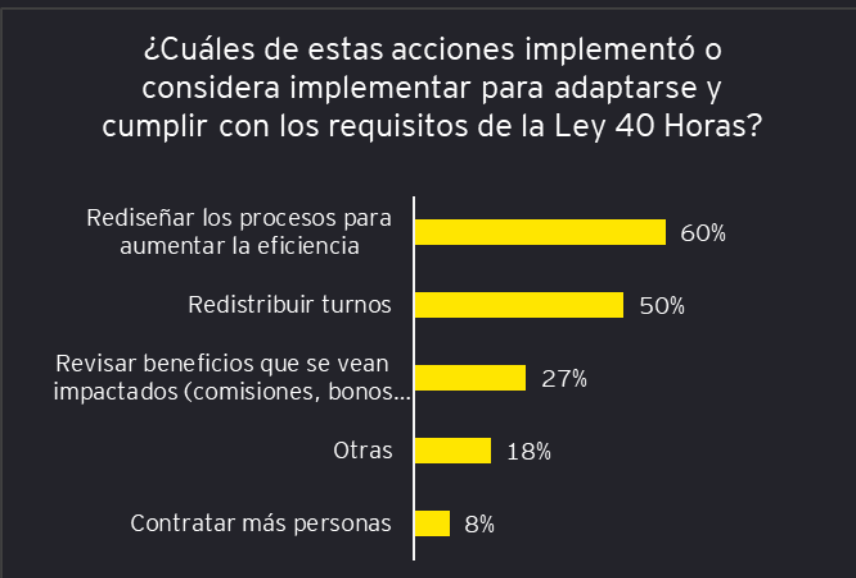
¿Cuántas horas semanales proyecta que tenga la jornada ordinaria de trabajo 2024?



El **14%** de las empresas que hoy tiene jornada de 45 horas, tendrá jornada de 40 horas en 2024. Las demás, reducirán su jornada gradualmente

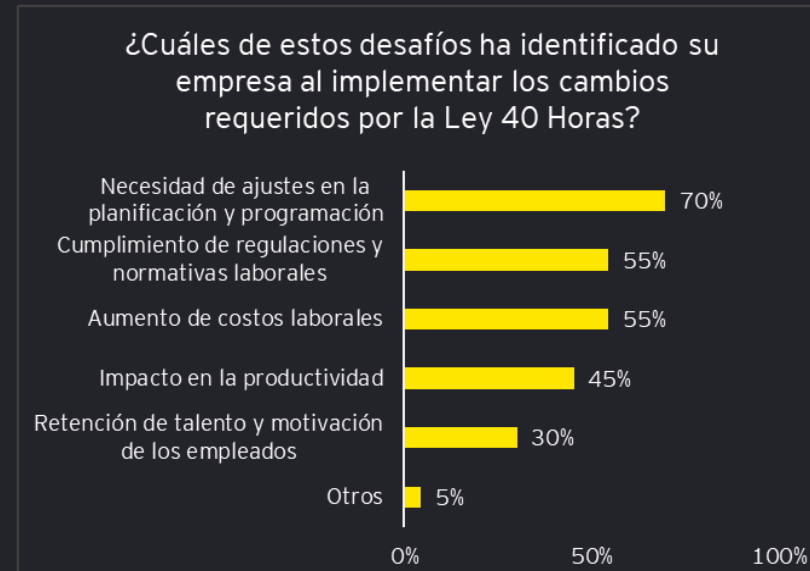
Desafíos y oportunidades | 2. Cambios en la cultura organizacional y la gestión del cambio

En base a lo anterior, las medidas que están tomando las empresas de acuerdo con la Ley de Reducción de Jornada (Ley 40 Horas) se resumen de la siguiente manera:



Nota: Los porcentajes no suman 100% puesto que los encuestados podían seleccionar más de una alternativa.

El **aumento de la eficiencia** de los trabajadores destaca como una de las mayores preocupaciones por parte de la empresa, y en la cual ya un **60%** de ellas está trabajando para mejorar.



Nota: Los porcentajes no suman 100% puesto que los encuestados podían seleccionar más de una alternativa.

Las empresas cuentan con varios desafíos para llevar a cabo la Ley de Reducción de Jornada, donde además de la **preocupación por nuevas programaciones y planificaciones**, se destaca la **preocupación por el bienestar y calidad de vida de los trabajadores**.

Webcast

Ley de 40 horas

Una mirada más allá de un cambio normativo

Desafíos y oportunidades | 2. Cambios en la cultura organizacional y la gestión del cambio

Principales **riesgos del trabajo** que preocupan a empleados y empleadores:

Empleados



Empleadores



Desafíos para la organizaciones

Existen cuatro pilares que las organizaciones están analizando para reducir la jornada laboral con un impacto positivo para el negocio y los empleados.

CARGA LABORAL

Una mirada a la forma de trabajar para identificar aquellas funciones que no son de valor y nos permiten reducir la carga laboral de las personas.

ATRACCIÓN DE TALENTO

Avanzar en la implementación más allá de lo normativo potencia la marca empleadora de las empresas y atrae nuevos talentos.

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Una oportunidad para impactar de manera positiva el bienestar de las personas a través de la reducción de jornada.

LIDERAZGO HABILITADOR

El rol de los líderes como promotores y habilitadores de las nuevas formas de trabajo es clave para el proceso de adopción de la norma.

Webcast

Ley de 40 horas

Una mirada más allá de un cambio normativo

Desafíos y oportunidades | 3. Cambios en el modelo operativo y adopción de nuevas tecnologías

Según nuestra Encuesta de Expectativas Empresariales (diciembre, 2023):

- Un **21%** de las compañías contempla aumentar su **dotación** mientras que la mitad espera mantenerla.
- El **75%** de las empresas está al menos investigando y evaluando la adopción de la **inteligencia artificial** en su negocio, y un **34%** de ellas la ha implementado al menos a través de pruebas piloto o experimentos iniciales.
- Solo un **25%** no planea utilizar inteligencia artificial en su empresa.
- Respecto de las oportunidades, la implementación de nuevas tecnologías, la digitalización y automatización y las mejoras están **dentro de las menciones más frecuentes**.



Consideramos que las compañías pueden “aprovechar” el cumplimiento de la ley para poner en marcha iniciativas de transformación que permitan **generar eficiencias**, enfocar a los colaboradores en **tareas de mayor valor** y poner a **las personas (clientes y colaboradores) en el centro** de la estrategia.

Desafíos y oportunidades | 3. Cambios en el modelo operativo y adopción de nuevas tecnologías

Principales oportunidades para las empresas: modelo operativo

- ✓ **Procesos:** revisar los procesos de la compañía, con una mirada de foco en el cliente y eficiencia aplicando diferentes palancas. Dicha revisión deberá tener en cuenta los impactos de la ley para áreas de producción, administrativas, comerciales, etc.
- ✓ **Tecnología:** la aplicación de nuevas tecnologías, el uso de los datos y la Inteligencia artificial son cruciales para poder abordar los desafíos actuales y los que la nueva ley trae consigo.
- ✓ **Organización:** oportunidad de eliminar una visión de los procesos “por nichos”, lo cual genera ineficiencias e incentivos desalineados.
- ✓ **Gestión de stakeholders:** la ley no afecta sólo a colaboradores propios, sino que es necesario abordar los impactos en proveedores que nos entregan servicios, clientes, etc.



Principales recomendaciones:

- ✓ Elaborar un plan integral que resuelva lo “higiénico”, pero con una mirada 360° que permita implementar mejoras sostenibles en el modelo operativo de la compañía.
- ✓ Definir iniciativas concretas que permitan la implementación del mencionado plan y un gobierno que aseguren el éxito de la iniciativa.
- ✓ Implementar una Oficina de Transformación que impulse las iniciativas de cambio, asegure la adopción de las nuevas formas de trabajar, gestione los riesgos generados y mida el impacto de las iniciativas.