

A. Proyecto de ley que reduce la jornada ordinaria

Con fecha 07 de noviembre de 2019, la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

En concreto, el proyecto de ley plantea la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, la cual no podrá exceder de 40 horas semanales, modificando y reduciendo las 45 horas que actualmente contempla el inc. 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por su parte, el proyecto de ley enfatiza en que la aplicación de la ley no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores a quienes les sea aplicable.

Finalmente, la eventual entrada en vigencia de la ley, será, en general, una vez transcurridos 12 meses desde su fecha de publicación. Sin embargo, las pymes podrán hacer una aplicación gradual de la norma, comenzando con 44 horas semanales al entrar en vigencia, y luego, podrán disminuir una hora por año hasta llegar a las 40 horas semanales, esto al cabo de 5 años desde la entrada en vigencia.

Actualmente, el proyecto de ley ya fue enviado al senado para su estudio y votación.

B. La propiedad industrial en las relaciones laborales

Mediante el Ord. N°5342/31 de 15/11/2019, la Dirección del Trabajo resolvió que, una cláusula en virtud de la cual las partes establecen que los derechos de propiedad industrial pertenecen a la empresa por haber sido obtenidos a partir del conocimiento adquirido por el trabajador al interior de la misma y con los medios proporcionados por la ella, transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos contemplado en el artículo 71 de la ley N°19.039, que establece normas aplicables a los privilegios industriales y protección de los derechos de propiedad industrial.

La autoridad laboral fundamenta que, conforme a la ley, la facultad de registro y los eventuales derechos de propiedad industrial corresponderán a la empresa cuando, según el contrato de trabajo, la naturaleza de la labor sea de carácter inventiva o creativa, salvo estipulación expresa en contrario.

Ahora bien, si el contrato de trabajo nada dice a ese respecto, la facultad de registro y eventuales derechos de propiedad industrial corresponderán al trabajador, a menos que la invención se haya hecho con conocimientos adquiridos dentro de la empresa y por medios proporcionados por ella, caso en el cual será la empresa la titular de la invención. Sin perjuicio de lo cual deberá conceder al trabajador una retribución adicional a convenir.

Para mayor información puedes contactar a Roberto Lewin al email rlwin@bsvv.cl