



# LEY DE LAS 40 HORAS

DAVID OSORIO BARRIOS

ABOGADO

# LA LEY N°21.561 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

- La Ley N°21.561 conocida como la “Ley de las 40 Horas” que rebaja la jornada laboral, entrará a regir de manera gradual, una primera parte de ella, a partir del próximo 26 de abril de 2024, fecha desde la cual se introducen modificaciones a la relación laboral por el solo ministerio de la ley. Cabe destacar que la aplicación de la nueva normativa **en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones** para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios, por así disponerlo expresamente.
- La reducción de jornada de trabajo se implementará progresivamente, así la jornada ordinaria no será reducida inmediatamente a 40 horas semanales, sino que a partir del 26 de abril de 2024, será reducida a 44 horas semanales, luego el 26 de abril de 2026, se reducirá a 42 horas semanales, y finalmente el 26 de abril de 2028, se reducirá la jornada a las 40 horas semanales.
- No obstante, respecto a esa gradualidad, la DT señaló que no existe ningún impedimento para que las empresas voluntariamente anticipen desde ya la reducción de la jornada a 40 horas semanales. El empleador y el trabajador podrán pactar voluntariamente la rebaja de la jornada a 40 horas semanales y su distribución en 4 días de trabajo semanales, sin tener que esperar al año 2028.



## OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

# 1° POSIBILIDAD DE DISTRIBUIR LA JORNADA SEMANAL EN 4 DÍAS DE TRABAJO POR CADA 3 DÍAS DE DESCANSO

(Plenamente vigente a partir del 26 de abril de 2028)

Además, todo acuerdo sobre la implementación de la nueva jornada deberá respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laborales por día, y respetar el límite de no menos de 4 días de trabajo semanales, ni más de 6.

La nueva ley también introduce la posibilidad de distribuir la jornada ordinaria en base a promedios semanales en períodos de hasta 4 semanales, mientras no superen las 40 horas en promedio.

Así, por ejemplo, dentro de un mismo mes calendario, una semana podría contemplar 35 horas de trabajo y la siguiente 45. Sin embargo, de igual modo cada semana jamás podrá exceder de 45 horas de trabajo.

Este pacto debe tener menciones mínimas conforme a la DT, entre los cuales se señala que pese que el acuerdo puede ordenar la distribución de jornada hasta en un máximo de 4 semanas consecutivas, este no podrá jamás exceder de 45 horas ordinarias de trabajo por cada semana, ni extenderse en éste límite por más de dos semanas continuas.

También existe la posibilidad para que en el pacto las partes acuerden alternativas de distribución de jornada, entre las cuales el empleador podrá elegir cual aplicar al siguiente ciclo, avisando con al menos una semana de anticipación al trabajador.

Si el trabajador tiene la calidad de afiliado a un sindicato se requerirá, además, el acuerdo previo de dicha organización.

## 2° LA COMPENSACIÓN DE HORAS DE TRABAJO EXTRAORDINARIAS POR DÍAS DE DESCANSO ADICIONALES

- Se mantienen vigentes las reglas generales sobre la materia que sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales y; que los acuerdos de trabajo en sobretiempo deben constar por escrito, pero se introducen importantes modificaciones respecto de la compensación de las horas extraordinarias:
- a) Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado -hasta cinco días hábiles al año-, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual se deberá sólo dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.
- b) En caso de que el trabajador no los solicite dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo período.
- c) Siempre que los días compensatorios que se soliciten coincidan con el período de feriado legal, podrán sumarse a dicho período. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar por este concepto, al término de la relación laboral, éstos se compensarán en dinero.



## OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

### 3° EL DERECHO DEL TRABAJADOR QUE TENGA NIÑOS BAJO SU CUIDADO A SOLICITAR LA IMPLEMENTACIÓN DE BANDAS HORARIAS PARA ATRASAR LA JORNADA LABORAL HASTA POR UNA HORA

- Una de las innovaciones de la Ley N°21.561 es la incorporación al Código del Trabajo de un nuevo artículo 27, destinado a regular una banda horaria que beneficiará a los trabajadores padres y madres de niños de hasta doce años y a las personas que tengan el cuidado personal de aquellos.
- El derecho consiste en una banda de dos horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores y trabajadoras anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores lo cual, a su vez, determinará su horario de salida.
- De este modo, por ejemplo, si un dependiente retrasase en 30 minutos su ingreso con relación al horario pactado, deberá retrasar en la misma cantidad de tiempo el término de su jornada laboral.
- Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

## OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

### 3° EL DERECHO DEL TRABAJADOR QUE TENGA NIÑOS BAJO SU CUIDADO A SOLICITAR LA IMPLEMENTACIÓN DE BANDAS HORARIAS PARA ATRASAR LA JORNADA LABORAL HASTA POR UNA HORA

- Por su parte, los empleadores no podrán negarse al ejercicio de este derecho, salvo en los siguientes casos:
- i-. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;
- ii-. Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo; que se trate de funciones o labores de atención de público; cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.
- Si madre y padre trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción descritas.



## OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

### 4° PRECISAR LAS CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LIMITACIONES DE JORNADA LABORAL (Inc2°, art22°)

- Conforme al artículo 33 CT, que establece la obligación de los empleadores de controlar la asistencia y horas laboradas de sus trabajadores, el nuevo inciso 2° del artículo 22 simplifica el proceso de calificación de las causales de exclusión de limitación de jornada ordinaria de trabajo, al reducir las circunstancias que lo habilitan, según da cuenta el siguiente texto:
- *"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como **gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.**"*
- El nuevo texto establece solo dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral, a saber:
- i-. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;
- ii-. Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

## OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

### 4° PRECISAR LAS CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LIMITACIONES DE JORNADA LABORAL (Inc2°, art22°)

- De este modo, la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.
- A su vez, respecto de qué servicios o funciones, por su naturaleza, excluirían per se la posibilidad de que el empleador ejerza algún tipo de fiscalización, control o vigilancia respecto de los trabajadores y trabajadoras, es pertinente recordar que el **criterio de ubicación o situación geográfica de la prestación de los servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado expresamente** por la ley al suprimir justamente esta hipótesis presente en el antiguo inciso 2°.
- De tal manera, la exclusión de limitación de jornada debería referirse a servicios o funciones que, por su naturaleza, presenten un **impedimento acreditable que inhiba la utilización de medios de supervisión o control lícito.**



OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

## ROL DE LOS SINDICATOS EN LOS ACUERDOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

- Bajo la nueva ley, los acuerdos de reducción de jornada son principalmente canalizados a través de las organizaciones sindicales.
- Son en primera instancia los sindicatos quienes deberán celebrar con el empleador pactos de calendarización de la nueva jornada. Así, cuando el trabajador esté afiliado a una organización sindical, se requerirá el acuerdo y firma de ésta en el acuerdo, no bastando la concurrencia de voluntades del empleador y el trabajador, fortaleciendo con ello la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos que los afilian, permitiendo de esta forma que los acuerdos a que aquellos arriben provengan de una negociación efectuada en un contexto de mayor equilibrio y simetría, que promueva la conciliación entre trabajo y vida familiar de los dependientes afectos.

OTRAS CUESTIONES ABORDADAS

# ROL DE LOS SINDICATOS EN LOS ACUERDOS DE VARIACIÓN DE JORNADA

- La adecuación de la jornada diaria deberá llevarse a efecto recurriendo a alguna de las siguientes modalidades:
  - a) De común acuerdo entre las partes de la relación laboral o;
  - b) A través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.
- A falta del acuerdo a que se refieren las dos primeras modalidades, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para tal efecto la distribución semanal de la jornada.
- En caso de trabajadores no sindicalizados, conforme la DT se rigen por el principio de autonomía de voluntad y, por tratarse de una modificación al contrato de trabajo, deberá constar por escrito en los plazos legales, como anexo, y firmado por ambas partes.



The image features a blue gradient background with white circuit-like lines in the corners. These lines consist of straight paths that branch out and terminate in small circles, resembling a stylized PCB or network diagram. The lines are positioned in the top-left, top-right, bottom-left, and bottom-right corners, framing the central text.

MUCHAS GRACIAS