

ALERTA LEGAL

LEY QUE REDUCE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS SEMANALES

Con fecha 26 de abril de 2023, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.561, que reduce la jornada laboral, y en su virtud, modifica las disposiciones del Código del Trabajo pertinentes.



A. MODIFICACIONES RELATIVAS A LA REDUCCION Y DISTRIBUCION DE JORNADA

En primer lugar, la ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, reduciendo de 45 a 40 horas semanales el máximo de la jornada laboral ordinaria.

En segundo lugar, permite que dicha jornada se distribuya sobre la base de promedios semanales de 40 horas en un lapso de hasta cuatro semanas (o cómputo mensual), lo que no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con

este límite por más de 2 semanas continuas en el ciclo. Las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, comunicando el empleador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con al menos una semana de antelación al inicio de éste. Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato.

En tercer lugar, se restringen las hipótesis para excluir de la limitación de jornada laboral a los trabajadores, siendo aplicable solo a los gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración y aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. Si surgen controversias al respecto, las partes podrán reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Respecto de los trabajadores que se desempeñen en servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, de aquellos que presten servicios en casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las 42 horas promedio semanal y se registren en la Inspección del Trabajo. Se compensará el exceso sobre 40 horas con días libres para descanso adicional, ya que estos trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda a la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada ordinaria de trabajo, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

En cuanto a las trabajadoras de casa particular que no vivan en la casa del empleador, si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de 12 horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo. Si viven en la

casa del empleador, tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los no podrán compensarse en dinero. Sin perjuicio de lo anterior, de común acuerdo, estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de 3 meses.

Las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, mantendrán su vigencia hasta su vencimiento.

Las empresas que a la fecha de publicación de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que sin esperar la gradualidad, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, permitiéndose la distribución de la jornada en 4 días de trabajo por 3 de descanso, denominada como "4x3".

De forma explícita, se señala que la aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados y que las modificaciones sobre rebaja de la jornada, se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley.

B. MODIFICACIONES RELATIVAS A LA ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIA

La ley modifica el artículo 27 del Código del Trabajo, estableciendo que los trabajadores con hijos menores de hasta 12 años, o las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, que les permitirá anticipar o retrasar hasta en una hora el ingreso a sus labores, anticipando o retrasando en consecuencia el



horario de fin de la jornada. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

Para obtener este derecho, el trabajador debe entregar al empleador el certificado de nacimiento de su hijo o hija, o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. Solo se podrá negar el otorgamiento de este derecho cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o cuando por la naturaleza de los servicios prestados se requiera que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo. Si surgen controversias al respecto, las partes podrán reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Tratándose de esta modalidad, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.

Otro mecanismo para conciliar la vida laboral con la vida familiar, lo implementa el nuevo inciso cuarto del artículo 32, al disponer que las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, con un tope de hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año, debiendo ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

C. MODIFICACIONES RELATIVAS AL CONTROL DE ASISTENCIA

La ley modifica el artículo 33 del Código del Trabajo e integra como nuevo mecanismo para controlar la asistencia un “sistema electrónico de registro”. Al respecto, se publicará una resolución del Director del Trabajo que regulará las condiciones que deberán cumplir tales sistemas, que serán uniformes para una misma actividad.

Si surgen controversias al respecto, las partes podrán reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, la que determinará si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.

Se establece que las autorizaciones otorgadas previamente a esta normativa, relativas a sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos fijados por el Director del Trabajo.

D. MODIFICACIONES RELATIVAS A MODERNIZACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Se modifica el artículo 15 de la Ley N° 21.327, sobre modernización de la Dirección del Trabajo, disponiendo que ésta desarrollará programas de cumplimiento asistido de la presente ley, a través de solicitudes de fiscalización voluntaria por parte de las empresas que pretendan prevenir o corregir



Infracciones laborales, teniendo un plazo de al o menos 5 días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores. La Dirección deberá constatar que la empresa haya corregido la conducta infractora y, si esto no ocurre dentro de plazo, se aplicarán las multas correspondientes.



E. MODIFICACIONES RELATIVAS AL INCENTIVO DE IMPLEMENTACION DIRIGIDO A LAS PYMES

La ley establece que las empresas calificadas de menor tamaño que implementen la reducción de jornada establecida en la presente ley, de forma anticipada a la aplicación gradual, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por la Corporación de Fomento de la Producción, el servicio de cooperación Técnica y el

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. La Subsecretaría del Trabajo podrá otorgar un reconocimiento que certifique su cumplimiento conocido como “Sello 40 Horas”, antecedente que permitirá acceder al puntaje adicional referido.

F. ENTRADA EN VIGENCIA E IMPLEMENTACION DE LA LEY

La ley en estudio entrará en vigencia de FORMA GRADUAL, según lo siguientes:

- Las modificaciones relativas a la reducción de la jornada laboral se deberán implementar de la siguiente forma:

a) Se reducirá a 44 horas al primer año (2024); 42 horas al tercer año (2026) y 40 horas al quinto año (2028), contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial, respecto de:

1. Trabajadores que tengan jornada ordinaria de trabajo.
2. Trabajadores que acuerden jornada con promedio semanal de 40 horas.
3. Trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes.



4. Trabajadores del mar.

5. Trabajadoras de casa particular.

6. Deportistas profesionales.

b) Se reducirá a 176 horas al primer año (2024); 174 horas al tercer año (2026) y 172 horas al quinto año (2028), contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial, respecto de trabajadores bajo contrato de teleoperador.

c) Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial, esto es, desde el 26 de abril de 2028, respecto de los siguientes trabajadores:

1. Choferes/Auxiliares de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

2. Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

3. Trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.

4. Choferes/Auxiliares de servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.

5. Personal tripulante de vuelo y de cabina de las empresas que presten servicios de transporte de .

- Todas las demás modificaciones comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial, esto es, desde el 26 de abril de 2023.



Camilo Cortés B.
Dyan Kelly Pong R.
ccortes@cortezamora.cl
dpong@cortezamora.cl