

#ClavesLembeye2024

Las Claves de la “Ley de 40 Horas”

Informe sobre la Ley 21.561

20 de marzo, 2024

Constanza Ríos

DIRECTORA ÁREA LABORAL LEMBEYE



LEMBEYE

Para más información,
ponerse en contacto:



Constanza Ríos
crios@lembeye.cl
+569 8529 7589

La Ley 21.561, conocida como “Ley de 40 horas”, que reduce la extensión de la jornada laboral, comenzará a regir el día 26 de abril de 2024, y su aplicación se podrá llevar a cabo progresivamente en un plazo de 5 años, por lo que quedamos atentos para la preparación de la estrategia y de los anexos de contrato de trabajo que ello pueda implicar.

A continuación, presentamos un resumen con los puntos más importantes que aborda:

1. Objetivo y vigencia:

El objetivo de la ley 21.561 es reducir la jornada de trabajo de forma gradual, para que luego de 5 años desde su fecha de publicación, la jornada de quienes se sujetan al Código del Trabajo, sea de un máximo de 40 horas semanales.

La Ley comenzará a regir un año después de su publicación en el Diario Oficial, que ocurrió con fecha 26 de abril de 2023, de este modo, comienza a regir con fecha 26 de abril de 2024. En dicha fecha la jornada se reducirá a 44 horas semanales. A continuación se encuentra un cuadro con las jornadas máximas reguladas y sus fechas de implementación.

Duración máxima de la jornada ordinaria	Fecha de implementación
44	26 de abril de 2024
42	26 de abril de 2026
40	26 de abril de 2028

2. Forma en que se debe llevar a cabo la disminución de jornada:

Al respecto, el artículo 3 de la Ley explica que la adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. A falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo.

La nueva distribución de la jornada deberá regularse en un anexo de contrato de trabajo con cada trabajador.

3. Incidencia de la disminución de jornada en las remuneraciones:

La disminución de la jornada laboral en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores.

Para más información,
ponerse en contacto:



Constanza Ríos
crios@lembeye.cl
+569 8529 7589

Ello se encuentra señalado en el artículo 1 de la Ley, en los siguientes términos: *“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados”*.

4. Posibilidad de distribuir la jornada semanal en 4 días de trabajo:

Cuando por así disponerlo la Ley, o previamente por acuerdo de las partes, se alcance el máximo semanal de 40 horas, se podrá distribuir la jornada en no más de seis ni en menos de cuatro días. Es decir, se da la posibilidad de que las empresas implementen una semana de cuatro días de trabajo y tres de descanso (jornada 4x3). En ningún caso la jornada ordinaria podrá superar las diez horas por día, sin perjuicio de las facultades del Director del Trabajo para autorizar una extensión distinta con acuerdo de los trabajadores, en situaciones especiales.

5. Promedio de 40 horas semanales en 4 semanas distintas:

Una novedad de la Ley, es que otorga la posibilidad de promediar la jornada. De este modo, da la opción de que empleador y trabajador acuerden que la jornada ordinaria de 44 horas semanales, luego 42, y al quinto año, 40, se cumpla en un promedio de cuatro semanas con un tope de 45 horas semanales. No estará permitido superar en más de dos semanas el máximo legal actual. Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato para implementar esta modalidad. El empleador deberá pagar al trabajador las horas que trabajó sobre el promedio de 40 horas cuando se ponga término a la relación laboral.

6. Banda horaria de ingreso:

Los trabajadores madres y padres de niños de hasta doce años y quienes tengan el cuidado personal de ellos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, pero deberán completar el horario total. El trabajador que quiera ejercer este derecho deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño.

El empleador no podrá negarse, salvo que la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo o si la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador exige su presencia en un horario determinado. Esto, por ejemplo, sucede en el caso de funciones o labores de atención de público, atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, etc. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

Para más información,
ponerse en contacto:



Constanza Ríos
crios@lembeye.cl
+569 8529 7589

7. Compensación de horas extraordinarias con días de feriado legal:

Una novedad de la Ley es que otorga la posibilidad de que las partes acuerden por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año. El trabajador podrá usar esos días dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

8. Nueva regulación sobre trabajadores no afectos al límite de jornada laboral:

La Ley simplificó la regulación sobre los trabajadores que no se encuentran afectos al límite de jornada laboral, al haber disminuido los cargos o funciones que dichos trabajadores puedan ejercer bajo dicho sistema. El nuevo inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo indica lo siguiente:

“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. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

De este modo, la exclusión de jornada se limita únicamente a los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata. Con anterioridad se extendía también a quienes prestaran servicios de manera remota o quienes no ejercieran funciones en establecimiento de la empresa, como los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares.

Respecto de quienes se desempeñen sin supervisión superior inmediata, la Ley significa una novedad, ya que agrega que se deben desempeñar de tal manera “en razón de la naturaleza de sus funciones”, lo que limita la aplicación de la hipótesis a cargos cuya naturaleza sea de gran independencia, lo que normalmente sucede respecto de cargos de alta jerarquía.

Para más información,
ponerse en contacto:



Constanza Ríos
crios@lembeye.cl
+569 8529 7589

En esta materia será muy importante revisar que los cargos de los trabajadores que por contrato de trabajo se encuentren excluidos de la limitación de jornada de trabajo, se adecúen a la nueva normativa. En caso contrario, se recomienda modificar sus contratos de trabajo sujetándolos al límite de jornada.