

# Charla: Ley 40 Horas Ley N°21.561

Grupo Laboral

Abril 2024





# Ley N°21.561

# 1. Límite de jornada ordinaria semanal

a. *Se modifica el límite máximo de jornada ordinaria de trabajo*

Se reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas como límite máximo semanal, el que **no podrá distribuirse en más de 6 días, ni menos de 4 días.**

|                   |          |
|-------------------|----------|
| <b>26.04.2024</b> | 44 horas |
| <b>26.04.2026</b> | 42 horas |
| <b>26.04.2028</b> | 40 horas |

# 1. Límite de jornada ordinaria semanal

## *b. Formas de distribución de jornada de trabajo*

Se señala que la distribución de la nueva jornada de 40 horas podrá hacerse de la siguiente manera:

- a) En una semana calendario
- b) En base a promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.

**i. Límites:** En este caso, se expresa que la jornada no podrá exceder de 45 horas semanales ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

**ii. Acuerdo de las partes y organización sindical:** Las partes deberá fijar de común acuerdo un calendario de distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Si el trabajador se encuentra sindicalizado, se requerirá además el acuerdo previo de la organización sindical en que se encuentre afiliado.

**iii. Acuerdo alternativas de distribución de la jornada:** Las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador con al menos una semana de anticipación, la alternativa que aplicará en el ciclo siguiente.

# 1. Límite de jornada ordinaria semanal

**iv. Compensación:** Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse las horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.

**v. Excepción:** El límite señalado podrán pasar a ser de 52 horas semanales en el caso que exista negociación colectiva o pactos directos con empleador y sindicatos, cuestión que sólo será aplicable a los afiliados de éstos.

**vi. Límite de horas extras:** En ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.

# 1. Límite de jornada ordinaria semanal

*c. Hora de ingreso y salida diferidas: bandas horarias. Vigencia: 26 de abril de 2024.*

La ley en cuestión establece que padres y madres trabajadoras de niños y niñas de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando también el horario de salida al final de la jornada. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos podrá hacer uso de este derecho, a elección de la madre.

# 1. Límite de jornada ordinaria semanal

Para hacer uso de esta facultad, se establece el siguiente procedimiento:

- El trabajador deberá entregar al empleador el certificado de nacimiento o sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña.
- El empleador sólo podrá negarse en los siguientes casos:

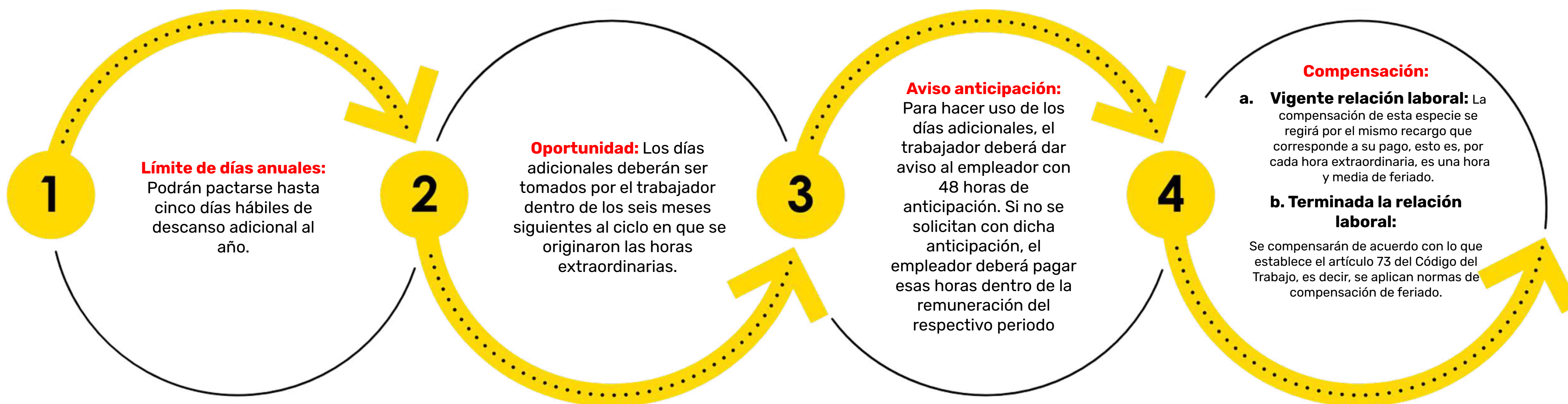
a) Si la empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo

b) Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención al público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajos por turnos, guardias, o similares en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora especificada señalada en el contrato de trabajo o reglamento interno.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá si la labor del trabajador se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

## 2. Compensación de horas extraordinarias por días de feriado. Vigencia: 26.04.24.

Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. De esta manera deberán seguirse las siguientes reglas:





## 3. Trabajadores excluidos de limitación de jornada

- La ley establece límites a los trabajadores que podrán quedar excluidos de limitación de jornada de trabajo, indicándose como aquellos, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.
- De esta manera, la ley elimina la posibilidad de que por el solo hecho de que el trabajador preste sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, quede exento del cumplimiento de jornada, debiendo para ese efecto encontrarse concretamente en alguno de los supuestos que señala la ley. Así, el solo hecho de prestar servicios fuera de las instalaciones de la empresa no constituye por sí solo una razón para justificar la exención de jornada.
- Además, agrega que en caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo resolverá si la labor desempeñada por el trabajador se encuentra o no en las hipótesis señaladas, indicando que respecto de dicha resolución podrá recurrirse al tribunal laboral dentro de quinto día.
- **Vigencia a contar de 26.04.2024**

## 4. Respecto de jornadas excepcionales

Se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo, no superen las 42 horas promedio semanal. En este caso se establecen las siguientes reglas:

- Los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en relación con las 40 horas semanales.
- Los días adicionales podrán ser compensados en dinero si existe acuerdo entre las partes.
- En caso de término de la relación laboral, se deberán compensar en virtud de lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Misma norma de compensación aplicará a las empresas de proceso continuo de acuerdo con el artículo 38 N.º 2 del Código del Trabajo.

Asimismo, se establece que la resolución que autorice sistema excepcional de distribución de jornada y descansos deberá emitirse dentro de los 30 días hábiles siguientes a su solicitud.

Por último, se establece que un reglamento determinará los límites y parámetros de distribución de este tipo de sistemas excepcionales.

## 5. Cambios respecto de registros y control de asistencias. Vigencia: 26.04.24.

Se establece como tipos de registros de asistencias los libros de asistencia, el reloj control con tarjetas de registro y sistemas de control de asistencia electrónicos. Respecto de estos últimos, se establece que una resolución del Director del Trabajo establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia

## 6. Remuneraciones

Las modificaciones señaladas en la ley en comento, no podrá afectar las remuneraciones de los trabajadores.

## 7. Vigencia y Gradualidad de norma

De acuerdo con el artículo transitorio segundo de la ley, las modificaciones introducidas se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, una vez que esta sea dictada y publicada en el Diario Oficial.

Por regla general, las normas antedichas comenzarán a regir un año desde la publicación en el Diario Oficial. Sin embargo, las normas acerca del tiempo máximo de jornada señalados en el artículo 22, regirán en los siguientes plazos:

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| <b>Primer año</b> | 44 horas semanales |
| <b>Tercer año</b> | 42 horas semanales |
| <b>Quinto año</b> | 40 horas semanales |

Por último, las modificaciones referidas al cálculo de promedios de horas para jornadas excepcionales y la reducción de distribución semanal a cuatro días, regirán a contar del quinto año de publicación de la ley.

## 8. Forma en que debe hacerse la adecuación de jornada laboral diaria


La adecuación de la jornada laboral diaria deberá hacerse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales (respecto de sus afiliados). A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

## 9. Situación de empresas cuyo tiempo de colación es imputable a la jornada de trabajo

El artículo sexto transitorio, establece al efecto que: *“En las empresas que, a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo”*

Sin perjuicio de que puede entenderse confusa la redacción del artículo en comento, es posible concluir lo siguiente:

- a) Se entenderá que el empleador que, en la actualidad tiene pactado en su contrato de trabajo que el horario de colación es imputable a la jornada, en los hechos, ya ha realizado el ajuste de rebaja de jornada.
- b) Sólo si las partes quisiera hacer un ajuste, la norma permite a los trabajadores y empleadores pactar nuevamente si el horario de colación será o no imputable a la (nueva) jornada de trabajo.
- c) En caso de desacuerdo, y si la imputación se encuentra regulada en instrumento colectivo, no se aplicará normas de piso mínimo ni de ultraactividad.



**Ley N°21.645:  
Conciliación Trabajo,  
Familia Y Vida Personal**

# Ley N°21.645:

El principal objetivo de establecer una serie de beneficios para aquellas personas que, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada sin recibir remuneración por esa actividad.

Se establece además un nuevo rol que deben adoptar los empleadores, pues los transforma en agentes activos en la promoción del equilibrio entre el trabajo y a vida privada, imponiéndoles la obligación-según indica de forma textual - de ***“informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”***.



# Ley N°21.645: Conciliación Trabajo, Familia Y Vida Personal

- **Vigencia:** La vigencia comenzó el día 29 de enero de 2024.
- **Principales modificaciones**
  - a) Teletrabajo:** La norma señala que el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.C

# Ley N°21.645: Conciliación Trabajo, Familia Y Vida Personal

En este caso, el o la trabajadora deberá hacer solicitud por escrito, el empleador tiene 15 días para entregar una respuesta: aceptando, entregar una alternativa o rechazarla. En este último caso, deberá acreditar los motivos del rechazo, como serían por ejemplo, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas

Esta posibilidad no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

# Ley N°21.645: Conciliación Trabajo, Familia Y Vida Personal

**b) Vacaciones:** Al respecto se establece lo siguiente:

- 1) La ley establece que las **vacaciones del trabajador se concederán preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación**, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. En este caso, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con 30 días de anticipación.
- 2) Además, durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de las funciones del trabajador (a) lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, **tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal**. La propuesta la deberá efectuar el trabajador con 30 días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.



albagli  
zaliasnik

