

40 HORAS LABORALES: LOS DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS

Mayo 2023



LEY N° 21.561

Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

Además de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales, se reducen proporcionalmente otras jornadas de rubros específicos:

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|--|--|--|--|
| Jornada ordinaria semanal | 45 horas semanales | 40 horas semanales | 44 horas al primer año, 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, desde la publicación de la Ley; sin perjuicio de que las empresas podrán pactarlo, de común acuerdo, desde la publicación de la Ley |
| Choferes y auxiliares de locomoción colectiva y de servicios interurbanos | Jornada ordinaria de hasta 180 horas mensuales | Jornada ordinaria de 40 horas semanales promedio calculadas mensualmente | Entrará en vigencia al 5° año de la publicación |
| Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana | Jornada ordinaria de hasta 180 horas mensuales | Jornada ordinaria de 40 horas semanales promedio calculadas mensualmente, o de 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días | Entrará en vigencia al 5° año de la publicación |

Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

Además de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales, se reducen proporcionalmente otras jornadas de rubros específicos:

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|---|--|--|---|
| Tripulación a bordo de ferrocarriles | Jornada ordinaria de hasta 180 horas mensuales | Jornada ordinaria de 40 horas semanales promedio calculadas mensualmente | Entrará en vigencia al 5° año de la publicación |
| Choferes y auxiliares de servicios de transporte rural colectivo | | | |
| Trabajadores agrícolas | Podrán promediar anualmente la jornada que no exceda de ocho horas diarias | Podrán promediar anualmente la jornada que no exceda de 6 horas y 40 minutos | Entrará en vigencia al 5° año de la publicación |

Reducción de jornadas reguladas en el Código del Trabajo

Además de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales, se reducen proporcionalmente otras jornadas de rubros específicos:

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|--|---|--|--|
| Trabajadoras de casa particular puertas afuera | Jornada ordinaria de 45 horas semanales, pudiendo pactar hasta 15 horas extras semanales, no acumulables a otras semanas | Jornada ordinaria de 40 horas semanales, y si esta se extiende hasta por 30 horas (jornada parcial) podrán realizar hasta 12 horas extras semanales, no acumulables a otras semanas | 44 horas al primer año, 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, desde la publicación de la Ley; y en el caso de tener jornada parcial, el límite de 12 horas extraordinarias estará vigente a 1 año de la publicación |
| Trabajadoras de casa particular puertas adentro | Tienen derecho a descanso semanal los domingos, los sábados (aunque acumulable, fraccionable o intercambiable por otros días de la semana) y descanso los festivos (que también puede intercambiarse por otro día de la semana) | Se agrega que tendrán 2 días de libre disposición cada mes, los que serán remunerados y podrán ausentarse de sus labores, no compensables en dinero, y que podrán acumularse dentro de un periodo de 3 meses. Si quedan días pendientes, se pagarán como feriado al terminar la relación laboral | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación |

Otras medidas

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|---|--|--|--|
| Distribución de jornada semanal | No podrá ser en menos de 5 ni más de 6 días a la semana | No podrá ser en menos de 4 ni más de 6 días a la semana (permite entonces las jornadas 4x3) | Entrará en vigencia al 5° año de la publicación, sin perjuicio de que las empresas podrán pactarlo, de común acuerdo, desde la publicación de la Ley |
| Jornada parcial | Deberá ser igual o inferior a 2/3 de la jornada ordinaria | Será igual o inferior a 30 horas semanales | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación |
| Trabajadores excluidos del límite de jornada ordinaria semanal | Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento | Los 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 | |

Otras medidas

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|--|---|--|---|
| Teletrabajo o trabajo a distancia | Quedan excluidos del límite de jornada ordinaria si prestan servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones | Sólo en el caso del teletrabajo podrán quedar excluidos de la limitación de jornada ordinaria, en tanto se ajuste a lo referente a los demás trabajadores excluidos (según cargo y aquellos que no tienen fiscalización superior inmediata según la naturaleza de las labores desempeñadas) | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación |
| Promediar la jornada semanal | No se contempla | Podrán las partes acordarlo, con jornadas de hasta 45 horas semanales en ciclos de hasta 4 semanas , con ciertos requisitos y consideraciones, y con un tope máximo entre jornada y horas extras de 52 horas semanales. Si el trabajador se encuentra sindicalizado, se requerirá el acuerdo previo del sindicato, caso en el cual el tope de jornada semanal podría extenderse incluso hasta 52 horas semanales . | 44 horas al primer año, 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, desde la publicación de la Ley |

Otras medidas

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|--|--|---|--|
| Banda de horas | No se contempla | Trabajadores que sean madres y padres o personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta 12 años, tendrán derecho a una banda de dos horas dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en un a hora el comienzo de sus labores. El empleador podrá negarse sólo en casos de que el funcionamiento de la empresa no permita anticipar o postergar la jornada o por la naturaleza de los servicios (atención a público, servicios de urgencia, trabajo por turnos, entre otros). | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación |
| Compensación de horas extraordinarias | Las horas extras sólo podrán pagarse al final del periodo respectivo, con un recargo del 50% sobre la hora ordinaria | Las horas extras podrán pagarse al final del periodo respectivo, con un recargo del 50% sobre la hora ordinaria o podrán las partes pactar compensarlas por hasta 5 días hábiles adicionales de feriado, con un recargo de que cada hora extra equivaldrá a 1,5 horas de feriado | |
| Sistemas excepcionales de jornada | Deberán solicitar autorización a la Dirección del Trabajo | Se agrega que la Dirección tendrá 30 días hábiles para resolver la solicitud y que el promedio máximo de horas semanales, en el ciclo respectivo, no supere las 42 horas promedio semanal, con una cantidad de días de feriado anual adicional, en razón de la diferencia que se produzca, en cada caso, con la jornada ordinaria normal | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación respecto de la autorización de la DT y desde el 5° año respecto del límite de 42 horas de las jornadas excepcionales |

Otras medidas

| | Legislación anterior | Modificación | Vigencia |
|--|---|--|---|
| Formas de controlar la asistencia | Libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro | Se añade la posibilidad de utilizar sistemas electrónicos de registro de aquellos autorizados por la DT según cada actividad | Entrará en vigencia a 1 año de la publicación |
| Fraccionamiento de la jornada | Sólo los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada por más de media hora y hasta 4 horas, no imputables a la jornada | Amplía la medida a trabajadores de hoteles o clubes , además de restaurantes | |
| Pacto de domingos | En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, podrán pactar distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, 29 domingos de descanso en 1 año o, alternativamente, 15 domingos en un lapso de 6 meses | Se agrega, que en caso de pactar 29 domingos al año, también podrán acordar alternativamente que 1 vez al año, 8 domingos o, en 3 oportunidades discontinuas al año, 4 domingos puedan ser considerados de manera consecutiva | |

40 HORAS LABORALES: LOS DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS

Mayo 2023

