



27 de abril de 2023

Alerta Legal

El día 26 abril de 2023, se publicó la Ley N° 21.561, también conocida como “Ley de las 40 horas”.

Como informamos anteriormente, de esta nueva normativa cabe destacar los siguientes aspectos:

1. Se mantuvo la regla de gradualidad para rebajar la jornada a un máximo de 40 horas en un plazo total de 5 años, de acuerdo al siguiente detalle:
 - La primera rebaja, que implica reducir la jornada a 44 horas, se materializará al primer año de publicada la ley en el Diario Oficial (26 de abril de 2024).
 - La segunda rebaja, a 42 horas semanales, se efectuará a partir del tercer año.
 - Finalmente, la rebaja a 40 horas ocurrirá al quinto año de publicada la ley.

Con todo, las jornadas especiales del sector transporte no tendrán aplicación escalonada y se harán efectivas solo al quinto año de publicada la ley.

2. Se aprobó la rebaja de la distribución de la jornada de 40 horas a 4 días en la semana por 3 de descanso, pero con el carácter de facultativa, y no obligatoria, como venía originalmente.
3. Se aprobó la modificación del artículo 22 del Código del Trabajo que identifica a los trabajadores excluidos de limitación de la jornada, eliminando la anterior restricción a labores y casos específicos, pero entregando más facultades a la Dirección del Trabajo a este respecto.
4. Se aprobó por unanimidad la posibilidad de acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen con días adicionales de feriado, pudiendo pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser gozados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. En caso contrario, el empleador deberá pagarlos según las reglas generales.
5. Los trabajadores que sean padres de niños de hasta 12 años, y las personas cuidadoras, tendrán derecho a una banda de 2 horas para que puedan anticipar o retrasar el comienzo de sus labores, en caso de que deban acudir a establecimientos educativos o controles de salud.

6. *A través de un acuerdo colectivo entre la empresa y el sindicato, se podrá pactar una jornada semanal de hasta 52 horas, la que solo se aplicará a los socios.*
7. *En el rubro hotelero se deroga la jornada laboral de 60 horas semanales.*
8. *En el rubro del transporte se establece una jornada de 40 horas semanales promedio en cómputo mensual, o 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días.*
9. *Se define la Jornada Parcial como aquella no superior a 30 horas.*
10. *Las resoluciones de aprobación de jornadas excepcionales se despacharán mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la solicitud.*

Asimismo, se agrega como motivo de aprobación que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo sean compatibles con el referido sistema.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo no superen las 42 horas de promedio semanal, en el ciclo respectivo.
11. *Para la entrada en vigor de las modificaciones no vinculadas directamente con la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, se establece un plazo de 1 año desde la publicación de la ley.*