

Nueva Ley 40 horas

A partir del 26 de Abril 2024 la Ley 21.561 que reduce la jornada laboral progresivamente de 45 a 40 horas semanales



Dejamos algunos puntos importantes que deberías considerar al momento de implementar la Ley en tu empresa:

1 Reducción de jornada ordinaria máxima semanal:

Reducción de 45 a 40 horas en un máximo de 5 años

También puedes adelantar la reducción de horas máximas a conveniencia

No aplica para trabajadores del sector público



2 Modificación de la exención de limitación de jornada de trabajo.

Se restringe la aplicación del "artículo 22" inciso segundo, con la nueva ley únicamente podrán eximirse del cumplimiento de una jornada laboral los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Se excluyen entonces del "Art. 22" los trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores, trabajan desde su hogar, remotos, ruteros y que son agentes comisionistas de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares.

¿Quién puede entonces ser Art. 22?

Hay 2 excepciones al control de jornada:

1. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador.
2. Trabajadores que prestan servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

3 Formas de flexibilizar la jornada laboral

Redistribución de la jornada de trabajo en atención a promedios mensuales.

Se puede distribuir la jornada para tener mensualmente en promedio 40 horas semanales, siempre y cuando una semana no se trabaje más de 45 horas y por no más de 2 semanas continuas.

Se puede ampliar a 52 horas máximo en casos especiales en acuerdo con sindicato.

El promedio mensual máximo será paulatino según la jornada semanal máxima vigente.



Banda horaria para madres y padres con hijos de hasta 12 años.

Los padres, madres y cuidadores personales de niños y niñas menores de 12 años tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de las que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así también el horario de salida al final de la jornada.

**El empleador podrá negarse si el cargo del trabajador no es compatible con dicho cambio*

**Cuando ambos padres son trabajadores, solo uno de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.*



Distribución semanal de la jornada de trabajo.

Se puede crear jornadas de trabajo de 4 días de trabajo y 3 de descanso, siempre y cuando la jornada semanal sea de 40 horas.

**Se puede hacer de inmediato en caso de no optar por la gradualidad. De lo contrario se puede pactar 1 a 1 en el quinto año.*



Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado

Se crea la alternativa que, junto con el previo acuerdo del trabajador, se podrá acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, los que no podrán superar de cinco días hábiles de descanso adicional al año y deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al período en que se originaron.

**Por cada hora extraordinaria, corresponde a una hora y media de feriado.*



Algunas Preguntas Frecuentes

Fuente: Mesa de Ayuda GeoVictoria

¿Esta ley aplica para trabajadores a honorarios y funcionarios?

No, este proyecto de ley solo se aplica a los trabajadores y las trabajadoras que se rigen por el Código del Trabajo. Es decir, no aplicará a los contratos de honorarios ni tampoco a los funcionarios públicos.

¿Esta ley produce cambios en las jornadas parciales (part time)?

Sí. La definición de la jornada parcial se desligará del cálculo de la jornada ordinaria, y se establecerá en 30 horas semanales.

¿Es legal aumentar el horario de colación para disminuir la Horas Trabajadas?

La dirección del trabajo invita a que la disminución de las horas trabajadas se realice al inicio o término de la jornada. Sin embargo, si se pacta con el trabajador, es legal.

¿Qué pasa si no hay acuerdo para reducir la jornada?

El dictamen precisa que, en el evento de no existir acuerdo entre las partes para definir la reducción, el empleador deberá, en el caso de que la jornada laboral esté distribuida en cinco días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en la ley.

A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los cinco días de trabajo.

¿Están contemplados más días de vacaciones?

No existe variación respecto a aumentar el feriado legal de 15 días hábiles de vacaciones.