



BOLETÍN INFORMATIVO Nº 45

Secretaría General
Dirección de Normativa

MAYO 2023

Redactado por Francisca Molina y Nataly Carreño Riffo.

SE PUBLICA LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Con fecha 26 de abril de 2023, se promulgó en el Diario Oficial la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la Jornada Laboral. Dicha ley modifica una serie de artículos del referido Código, siendo la más conocida la reducción de la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas. Luego de un largo debate, este proyecto se convirtió en ley, convirtiendo a Chile en el segundo país en Latinoamérica en tener este límite de jornada, después de Ecuador. En el presente Boletín quisimos compartir con ustedes un resumen de las modificaciones más relevantes de la Ley:



REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO:

1. MODIFICA EL ARTÍCULO 22:

La duración de la jornada ordinaria de trabajo se reduce a 40 horas semanales. Actualmente esta jornada es de 45 horas semanales, razón por la cual la aplicación de esta modificación se llevará a cabo de manera gradual según la siguiente tabla:

PERÍODO DE APLICACIÓN	REDUCCIÓN JORNADA ORDINARIA SEMANAL
Desde 26 de abril de 2024	Reducción a 44 horas
Desde 26 de abril de 2026	Reducción a 42 horas
Desde 26 de abril de 2028	Reducción a 40 horas

TRABAJADORES QUE QUEDAN EXCLUÍDOS DE LA JORNADA:

Se acotan las personas que quedan excluidas de la limitación de la jornada de trabajo, en este sentido, el inciso segundo del artículo 22, más conocido como “estar con artículo 22”, se limitó y sólo podrán estar excluidos de la limitación de jornada aquellos 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.



2. CREA UN ARTÍCULO 22 BIS: Esta nueva disposición incorpora la posibilidad que el empleador y el trabajador puedan acordar establecer ciclos de 4 semanas para la jornada laboral, teniendo como límite la asignación de 45 horas de trabajo, por un máximo de dos semanas continuas. Cabe señalar que, en caso que el trabajador esté sindicalizado, se deberá contar también con el acuerdo del sindicato para proceder con este acuerdo.

Las partes podrán acordar distintas formas de distribución de la jornada, el empleador comunicará a los trabajadores, con al menos una semana de antelación.

En relación al límite de asignación indicada en la letra anterior, ésta podrá subir a 52 horas en cada semana, sólo en caso de negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, debiendo mantener el promedio de 40 horas semanales y debiendo compensarse con una reducción de horas en otras semanas.

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 todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

MADRES Y PADRES TRABAJADORES:

3. MODIFICA EL ARTÍCULO 27: Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, 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, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada, es decir, si el trabajador(a) ingresa a su jornada a las 8:30 horas, podrá llegar entre las 7:30 y las 9:30 horas, situación que determinará también su horario de salida.

Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

El empleador solo podrá negarse cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares. En caso de controversia, resolverá el inspector del trabajo respectivo.



DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:

4. MODIFICA EL ARTÍCULO 28: Esta modificación es la que se ha hablado por la prensa como el “4x3” y consiste en la posibilidad que las partes acuerden que la jornada laboral se pueda distribuir en un máximo de 6 días a la semana y en un mínimo de 4 días, permitiendo que se pueda mantener un máximo de diez horas diarias. Cabe señalar que esta modificación entrará en vigencia una vez que se cuente con la reducción de 40 horas semanales, y sólo podrán aplicarlo de inmediato aquellas empresas que actualmente tengan una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas o menos. Adicionalmente, también podrán aplicarlo aquellas empresas que logren reducir su jornada a 40 horas o menos en un tiempo menor al indicado en la ley.



HORAS EXTRAORDINARIAS:

5. MODIFICA EL ARTÍCULO 32: Esta modificación también ha sido comentada en los medios de comunicación, y consiste en que las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por hasta cinco días adicionales de feriado anual, las cuales deberán ser utilizados por el trabajador(a) dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. En caso que estas horas no sean solicitadas, deberán ser pagadas dentro del mismo período, cuya compensación será de una hora y media de feriado por cada hora extra de trabajo realizada.

CONTROL DE ASISTENCIA:

6. MODIFICA EL ARTÍCULO 33: Si bien este artículo ya existía, con la modificación se establece que el empleador debe mantener un registro de asistencia (físico o electrónico), debiendo cumplir con los requisitos que se establezcan en una resolución que dictará la Dirección del Trabajo.

SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADA:

7. MODIFICA EL ARTÍCULO 38: Esta disposición regula determinadas actividades que por su naturaleza están exceptuadas del descanso semanal, y tienen reglas particulares de jornada especial y descanso compensatorio.

En este sentido, podemos señalar que actualmente la Dirección del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de jornada, pero con esta modificación se establece un límite máximo de horas semanales de trabajo, indicando que el promedio máximo no podrá superar las cuarenta y dos horas semanales. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia promedio de horas, que podrán ser compensados en dinero por acuerdo de las partes.



JORNADA PARCIAL:

8. MODIFICA EL ARTÍCULO 40 BIS: En esta disposición se regulan los trabajos de jornada parcial. Hoy en día se entiende que jornada parcial es aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria. Con esta modificación, se establece que la jornada parcial es aquella que no supere 30 horas semanales.



Finalmente, es importante tener presente que la ley tiene una entrada en vigencia diferida y distinta de acuerdo a las materias que se regulan, por lo tanto, hay modificaciones que entrarán en vigencia al año de su publicación, mientras que otras serán aplicables recién a contar del 5° año de la publicación.

¿Quieres conocer en detalle la ley?

Haz click en el siguiente link:

<https://bcn.cl/3cuu8>