



RECORDATORIO LEY 21.561 “40 HORAS”

Inicio Vigencia 26 de Abril de 2024



DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

- Existen dos opciones:
 - 2.1 En cada semana calendario, caso en el cual no podrá distribuirse en más de 6 ni menos de 4 días a la semana o
 - 2.2 Sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.
- En este caso la jornada no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana ni tampoco extenderse con este límite de 45 horas semanales por más de 2 semanas continuas en el ciclo. Esto quiere decir que, en un ciclo de cuatro semanas, como máximo, dos semanas seguidas pueden distribuirse en 45 horas a la semana y en total no se deben superar las 160 horas en un ciclo de 4 semanas.



Para los efectos de determinar los correspondientes ciclos, estos se deben fijar de **común acuerdo**. Se fija un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el respectivo ciclo, por ambas partes.

Otra posibilidad es que las partes acuerden diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo (de hasta 4 semanas) debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con a lo menos 1 semana de anticipación.

En caso de que el trabajador al que se le aplique el sistema se encuentre sindicalizado se requerirá además el **acuerdo previo de la organización sindical** a la que se encuentre afiliado.

En caso de existir un sindicato en la empresa, mediante negociación colectiva o pactos directos con los sindicatos y sólo respecto de sus afiliados se puede acordar que el tope semanal a que se han referido los puntos anteriores se amplíe a 52 horas en cada semana, aplicándose todas las demás restricciones que ya se han señalado (ciclos de hasta 4 semanas, no más de dos semanas seguidas con esta distribución, etc.)

En esta modalidad de distribución de jornada sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, **en ningún caso la jornada ordinaria semanal sumada a la jornada extraordinaria de la semana podrán superar las 52 horas.**



HORAS EXTRAORDINARIAS Y FERIADO



- Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En estos casos podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser tomados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación. Si el trabajador no lo solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo período.
- La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, con un 50% de recargo y en caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, estos se compensarán como se compensa el feriado proporcional, pero por cada hora extraordinaria deberá considerarse una hora y media de feriado.



MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- Se modifica el inciso segundo del artículo 22 señalando que solo estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo :
- Los 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.



NUEVA FACULTAD DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- Se establece una Facultad de la Dirección del Trabajo que antes no tenía, en razón de que en caso de disputa o controversia respecto de si una labor puede o no estar sujeta al inciso segundo del artículo 22 esto, es sin sujeción a control de horario, cualquiera de las partes puede recurrir a la inspección del trabajo respectiva, quien resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. Una vez que la inspección del trabajo resuelva, esta resolución podrá ser recurrida por cualquiera de las partes ante el juez competente, dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo las partes.



BANDA HORARIA PARA PADRES DE MENORES

- Las madres y padres trabajadores de niños y niñas de hasta 12 años y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores determinando así también el horario de salida al final de la jornada.
- Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que otorgue el cuidado personal de un niño o niña no pudiendo éste negarse sino 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 tanto requieren que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho 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.

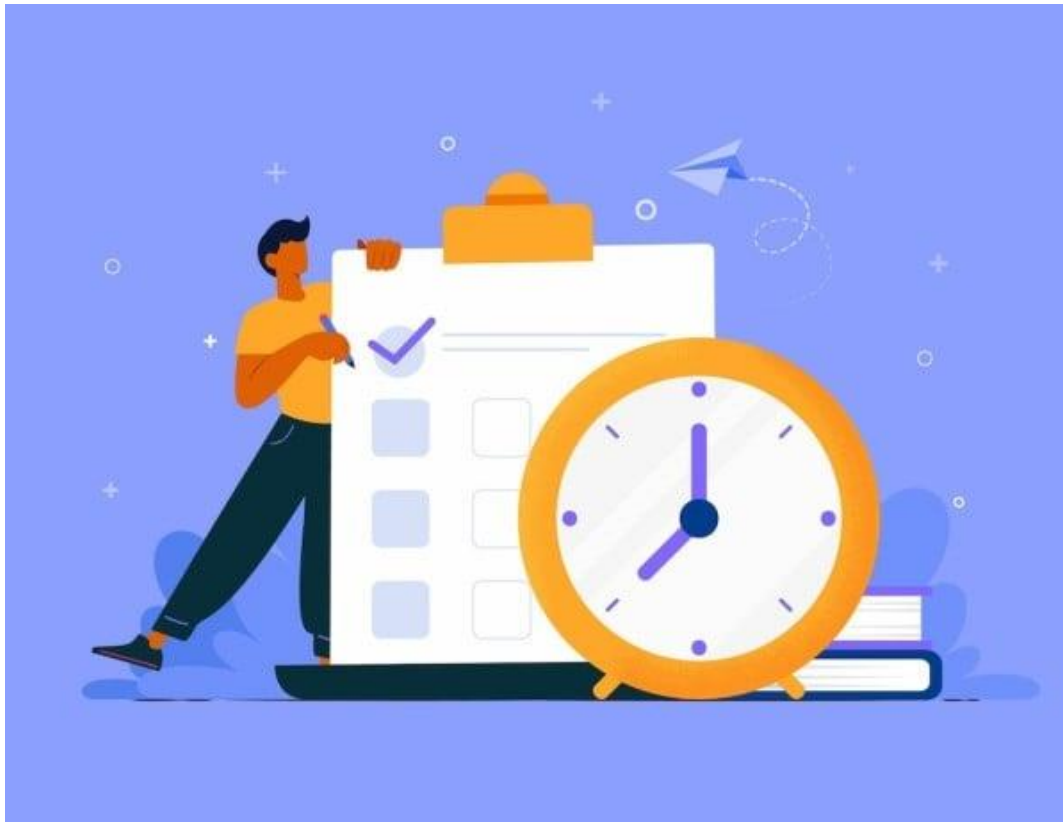


TRABAJADORES DE RESTAURANTES, CASINOS, HOTELES Y SIMILARES



- Se eliminó lo dispuesto en el artículo 27 relativo al personal que trabaja en hoteles restaurantes o clubes y se elimina la distribución de jornada que para ellos existía hasta la fecha de publicación de esta ley, debiendo regirse todos ellos por lo dispuesto en el artículo 34 bis (interrupción de la jornada), el que se modificó haciendo alusión a 40 horas a la semana en vez de 45.





- En el caso de los trabajadores de casinos de juegos, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes clubes, bares y similares y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo (descanso de días domingo y compensaciones) salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con a lo menos 29 domingos de descanso en el lapso de 1 año o alternativamente con 15 domingos de descanso en el lapso de 6 meses.
- La distribución de los días domingo deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de 3 domingos en forma consecutiva. En el caso de pacto anual, las partes podrán acordar, alternativamente, que una vez al año 8 domingos o en 3 oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos puedan ser considerados en forma consecutiva.



JORNADAS EXCEPCIONALES

Respecto de las jornadas excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales de jornada de trabajo cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo **no superen las 42 horas promedio semanal**. En estos casos deberá definirse dentro de la autorización de la jornada, el derecho que tendrán los trabajadores a días de descanso anual adicional que correspondan, en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida de 40 horas semanales, los que, **por acuerdo de las partes podrán compensarse en dinero** y si al término de la relación laboral existen días pendientes de utilizar, estos se compensarán de la misma forma que se compensa el feriado.

Estas compensaciones también operan para los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, en tanto no superen las 42 horas semanales y se registren en la inspección del Trabajo.





JORNADA EN TELETRABAJO

Sólo se podrá pactar que los trabajadores que se desempeñan en teletrabajo queden excluidos de la limitación en la medida que sean trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Se deroga la **facultad de establecer pactos de condiciones especiales de trabajo** en lo que se refiere a la distribución semanal de la jornada de trabajo.

