

Boletín Legislativo | CCL Informa:

Hoy, viernes 26 de abril de 2024 comienza a regir la ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas:
Pasando a 44 hrs semanales en su primera etapa



Comentario de Carlos Tapia, director del Área Corporativa Tributaria de CCL Auditores Consultores sobre la implementación de la Ley:

Finalmente, se ha iniciado la implementación de La **Ley N.º 21.561** por medio de la cual el legislador modificó las reglas del Código del Trabajo con el fin de reducir la jornada laboral en nuestro país. Conforme a la citada norma se modifican diversos artículos del código del ramo, especialmente, en lo que corresponde a la aplicación y distribución de las jornadas de trabajo.

El cambio más relevante se visualiza respecto de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 22 inciso primero del citado código, jornada que se verá reducida gradualmente en el tiempo **desde las 45 horas a las 40 horas semanales**. La cual, se inicia en su primera etapa este **viernes 26 de abril de 2024 con un resultado de 44 horas semanales**. Luego, el 26 de abril de 2026 con 42 horas semanales y finalmente el 26 de abril de 2028 con 40 horas semanales.

Conforme a lo establecido en el artículo segundo transitorio de la citada ley las modificaciones derivadas de su aplicación se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos **por el sólo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios**

produzcan sus efectos.

Cabe recordar, que el proyecto de ley que dio origen a la norma que se está comentando y que data del mes de abril del año 2017, tuvo como principio rector el disminuir la jornada laboral con el fin de promover “un aumento de la calidad de vida de la masa de trabajadores del país”. Por lo mismo, a un año de la vigencia de la ley no son pocas las diferencias que se han suscitado en el ámbito productivo de nuestro país y las cuales se profundizan a medida que los empleadores y trabajadores buscan la manera de adecuar su relación contractual a los términos de la nueva normativa laboral.

En el ámbito práctico, resulta evidente que la adecuación en ciertos rubros o actividades no resulta ser simple o amigable. En esa línea, la norma establece que, a contar del 26 de abril de 2028, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurría previo a la modificación en que dicho proceso debía efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.

En tal contexto, cabe agregar que la Ley N° 21.561 incorpora un nuevo artículo 22 bis al Código del Trabajo, el cual introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, permitiendo realizarla sobre la base de promedios semanales. Un dictamen de la Dirección del Trabajo (213/7 del 04.04.2024) ha profundizado en cuanto a que la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre empleadores y trabajadores o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar, además, el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas. Corresponderá al empleador la carga de acreditar ante la autoridad fiscalizadora el haber agotado las instancias de acuerdo con fin de hacer prevalecer su criterio de adecuación.

Por otro lado, recientemente, un nuevo dictamen de la Dirección del Trabajo (235/8 del 18.04.2024) ha resuelto que para el caso que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, se debe disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561.

Esto, ha sido objeto críticas ya que a juicio de algunos se estaría haciendo una interpretación forzada de la norma la cual no establece expresamente la regla de control que sugiere la autoridad fiscalizadora y que en tal caso en el ideario podría haber tenido entonces cabida cualquier otra regla. A su vez, es un pronunciamiento a destiempo dado que innumerables empresas, especialmente aquellas con una dotación importante de trabajadores y organizaciones sindicales, conforme al tenor de la norma, ya han adoptado los acuerdos a fin de regular la nueva distribución de la jornada de trabajo, por tanto, asumir el nuevo criterio implicaría rehacer aquellos instrumentos que plasman la autonomía de la voluntad de las partes.

La norma, además, incorporó al Código del Trabajo un nuevo inciso 2° del artículo 22 simplificando el proceso de calificación de las causales de exclusión de limitación de jornada ordinaria de trabajo, al reducir las circunstancias que lo habilitan y del nuevo texto se excluye a aquellos trabajadores contratados para prestar servicios en su domicilio; agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. Se establece con ello el principio que la exclusión de limitación de jornada debería referirse a servicios o funciones que, por su naturaleza, presenten un impedimento acreditable y que inhiba la utilización de medios de supervisión o control lícito. En esto último –a nuestro juicio- tomaría relevancia la disposición de medios tecnológicos.

Otro aspecto que destacar es lo relativo a la “conciliación entre familia y empleo”, incorporando el Código del Trabajo un nuevo artículo 27, destinado a regular una banda horaria que beneficiará a los trabajadores padres y madres de niños de hasta doce años y a las personas que tengan el cuidado personal de aquellos.

De esta forma, sin duda la implementación de La Ley N.º21.561 resulta ser un constante desafío para las empresas de nuestro país, especialmente para las PYMES, las cuales deben desde ya proyectar y buscar remedio a los impactos que traerá consigo la aplicación definitiva de una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales.

Así, nuestro deber como asesores es asistir a los diversos sectores económicos y productivos de nuestro país a fin de confeccionar un verdadero “traje a la medida” en lo que respecta a la aplicación de La Ley N.º21.561. Es evidente que los efectos de la norma serán diversos dependiendo del tipo de actividad o industria al cual se aplique. Por ejemplo, los efectos no serán los mismos para una empresa de la agroindustria como para una compañía de seguridad, ya que los primeros en la gran mayoría de casos

no califican para acogerse a una jornada excepcional de trabajo, por lo mismo se deberá atender con mayor atención a las características particulares de cada empresa y buscar alternativas legales a fin de abordar este nuevo escenario normativo.

Boletín Legislativo | CCL Informa: RESUMEN GENERAL DE LA LEY 21.561



Por Constanza Olivares, abogada de CCL
Auditores Consultores



El 26 de abril del presente año entra en vigor la ley 21.561 que modifica el Código del Trabajo, encontrándose dentro de las grandes modificaciones la reducción gradual de la extensión de la jornada laboral establecida en el artículo 22, pasando de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años, lo que será aplicado del siguiente modo:

- Vigencia: 26.04.2024 | **Jornada ordinaria semanal: 44 hrs.**
- Vigencia: 26.04.2026 | **Jornada ordinaria semanal: 42 hrs.**
- Vigencia: 26.04.2028 | **Jornada ordinaria semanal: 40 hrs.**

Conforme al mismo artículo, en su inciso segundo **sólo podrán quedar excluidos los trabajadores de la jornada ordinaria de trabajo** aquellos que presten servicios como:

- Administradores
- Gerentes
- Apoderados con facultades de administración
- Aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

En caso de controversia, el Inspector del Trabajo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, lo que podrá recurrirse ante el juez del trabajo competente.

¿Qué cambios parten el 26 de abril de 2024?

1. **Disminución de una hora de la jornada ordinaria pasando de 45 a 44 horas semanales.**

El gran cambio que se ve en la implementación de esta ley el 26 de abril de 2024, es la reducción efectiva de una hora en la jornada ordinaria de trabajo, de 45 a 44 horas semanales, teniendo la opción para concretar la disminución acordar entre empleador y trabajador lo que acomode en pos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo para el efecto reducirlo en minutos diarios, o una hora efectiva el día acordado.

- **En caso de no llegar a acuerdo, se deberá imputar dicha hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.**
- Con la reducción de la jornada laboral no se pueden bajar las remuneraciones, ni tampoco imputar más tiempo a la colación.

2. **Exclusión de la limitación de jornada semanal**

Hasta antes de la reforma de la presente ley, la exclusión de la jornada ordinaria laboral contenida en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, era más amplia en cuanto a las personas que podían estar afecta a ella, ahora, con la modificación sólo se limita a 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.

3. Banda de dos horas: Trabajadores que sean madres y padres de niños de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren al cuidado de niños y niñas hasta 12 años, tienen el derecho para anticipar o retrasar hasta en una hora su hora de ingreso al trabajo. Para ello, deben presentar el certificado de nacimiento o sentencia que otorgue el cuidado del niño o niña. El horario de salida se calculará de acuerdo con la hora de ingreso, ya sea anticipando o retrasando dicho momento.

El empleador no podrá negarse, salvo que la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo o si la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador exige su presencia en un horario determinado.

Esto se da 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 requieran 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.

4. Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado:

Los trabajadores podrán solicitar que las horas extraordinarias trabajadas en vez de ser pagadas en dinero, se compensen por días adicionales al feriado, los que podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación, en caso de que no utilicen dichos días de descanso se deberán pagar en la remuneración siguiente, cumplido los 6 meses.

5. Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos:

La ley mantiene los sistemas ya existentes (libro, reloj control) y reconoce los sistemas electrónicos de registros, tales como aplicaciones en pc, aplicaciones en

celulares, etc.

La ley modifica el artículo 33, en el sentido de establecer que el control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Este sistema es novedoso, por lo que su establecimiento y regulación se hará por resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, el que será uniforme para una misma actividad.

A la fecha, la Dirección del Trabajo aún no se pronuncia por la modificación del artículo 33, pero se espera que próximamente dicte un reglamento o una resolución respecto a este tema. Sin embargo, el dictamen 2927/58 publicado el año 2021 hace alusión a todos los nuevos métodos de registro.

6. ¿Qué ocurre en caso de no haber acuerdo entre empleador y trabajadores en la adecuación de la nueva normativa?

Cabe destacar que la Dirección del Trabajo a través de dictámenes, orienta cómo tendrá aplicación la norma, así, a modo de ejemplo, el pasado 18 de abril se publicó el Dictamen 235/8 que aclara la fórmula específica que debe usar el empleador para adecuar la jornada diaria de trabajo a fin de implementar la reducción semanal **en caso de no haber acuerdo con los trabajadores o los sindicatos**.

Así el empleador deberá:

A. En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

B. En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

7. Otras modificaciones al Código del Trabajo:

- En cuanto al pacto de las horas extraordinarias del artículo 31, la ley establece que ante la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las 52 horas semanales.
- Se modifica el artículo 40 bis, en el sentido de establecer que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, en los que la jornada de trabajo no podrá ser superior a treinta horas semanales.

8. ¿Cómo opera la posibilidad de trabajador y empleador acuerden que la jornada se cumpla mediante un promedio hasta por cuatro semanas?

Existe la posibilidad de promediar la jornada. La ley da la opción de que empleador y trabajador acuerden que la jornada ordinaria de 40 horas se cumpla en un promedio de cuatro semanas con un tope de 45 horas semanales. No estará permitido superar en más de dos semanas las 40 horas.

Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato para implementar esta modalidad.

El empleador deberá pagar al trabajador las horas que trabajó sobre el promedio de 40 horas cuando se ponga término a la relación laboral.

a) ¿Pero si hay acuerdo con el sindicato, el tope puede ser de más de 45 horas?

Existe la posibilidad de que, en la negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y solo respecto de sus afiliados, se pueda acordar que el tope semanal se amplíe a 52 horas en cada semana. Este límite de 52 horas no se puede desarrollar en más de dos semanas seguidas dentro del ciclo.

9. ¿Qué pasará con los trabajadores que tienen regímenes especiales?

La ley se hace cargo de fórmulas de reducción de jornada en los diversos casos de trabajadores que tienen jornadas especiales, como los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, los trabajadores de ferrocarriles, trabajadores del transporte rural, empleados de restaurantes, hoteles o clubes y los trabajadores de mar.

Para quienes trabajan con procesos continuos, como el sector minero, se permite compensar el exceso sobre las 40 horas con días de descanso anual adicionales

También establece cambios en la jornada de las trabajadoras y trabajadores de casa particular. En el caso de quienes trabajan puertas afuera se aplicará la reducción a 40 horas. Quienes laboren puertas adentro continuarán con el descanso mínimo de 12 horas diarias. Se aplicará una compensación de dos días de descanso mensual adicional. Tales días podrán acumularse de común acuerdo hasta un período de tres meses.

Fuente:

Ley 21.561.

Dictamen N° 2927/58, emitido por la Dirección del Trabajo.

Dictamen N° 235/08, emitido por la Dirección del Trabajo.

***Si tienes dudas o necesitas ayuda sobre este tema, te invitamos a escribir al correo ctapia@cclac.cl o colivares@cclac.cl para más información.**