

Derecho del Trabajo: Ley 40 horas

El día 26.04.2023 se publicó la Ley N° 21.561, que reduce la extensión de la jornada laboral para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo.

Tras la reactivación impulsada por el Gobierno del proyecto presentado en 2017, la iniciativa contó con 127 votos a favor y 14 en contra en su último trámite legislativo, quedando lista para convertirse en ley.

La Ley 40 Horas empezará a estar vigente luego de la firma del Presidente Boric para su promulgación y su posterior publicación en el Diario Oficial.

Una de las características de esta ley de reducción de horas laborales es su aplicación gradual, por lo que su aplicación se podrá llevar a cabo progresivamente en un plazo de 5 años.

¿Quieres saber las fechas en que se implementará la Ley 40 Horas? Te invitamos a seguir leyendo para averiguarlo.

Derecho del Trabajo: Ley 40 horas

Implementación gradual de la Ley 40 Horas

La nueva ley que reduce las horas semanales de la jornada laboral permite a las empresas su implementación gradual en un plazo máximo de 5 años.

La implementación gradual de la Ley 40 Horas se puede llevar a cabo de la siguiente manera:

Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.

Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.

5 años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.

Cabe señalar que las empresas tienen la posibilidad de adelantar la implementación de la reducción de las horas laborales a la semana.

Ya hay más de 500 empresas que han implementado la reducción de la jornada laboral y cuentan con la certificación de las 40 Horas.

Derecho del Trabajo: Ley 40 horas

Ejemplo de jornada laboral tras la implementación de la ley

Para entender mejor la implementación gradual de la Ley 40 Horas, podemos ver el ejemplo de una persona que trabaja actualmente de 8 a 18 horas con colación no imputable:

1º año de implementación: el horario de salida del trabajo de la persona del ejemplo sería a las 17 horas los viernes.

3º año de implementación: el horario de salida de la persona sería a las 17 horas dos días de la semana.

5º año de implementación: el horario de salida sería todos los días a las 17 horas.

El proyecto propone que los recargos de horas extraordinarias (50%), puedan ser canjeados por días libres durante el año y en lugar de recargar el valor de la hora en un 50% de su valor puedan ser intercambiadas por 1,5 horas libres, con un tope de 5 días al año.

Derecho del Trabajo: Ley 40 horas

Cambios en artículo 22 del Código del Trabajo y regulaciones adicionales.

Se modifica el artículo 22 inciso segundo, Ley disminuye las causales que permitan excluir de la limitación de jornada a los trabajadores, con la nueva redacción, solo podrán acogerse al artículo 22 inciso segundo:

“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”.

También regula los regímenes especiales. Si bien existen más categorías, una de las más características es la de las trabajadoras de casa particular. En el caso de las puertas afuera: operará la reducción a 40 horas semanales según la jornada ordinaria. En el de las puertas adentro, se mantiene el sistema actual, con un descanso mínimo de 12 horas diarias, pero con una compensación de dos días descanso mensual adicional a fin de materializar la rebaja. Estos días podrán acumularse de común acuerdo hasta un período de tres meses, garantizando tiempo de descanso efectivo.

Asimismo, para las jornadas excepcionales, que trabajan con procesos continuos, como la minería, se permite compensar con días de descanso anual adicionales el exceso sobre 40 horas.

Derecho del Trabajo: Ley 40 horas

Cambios en artículo 22 del Código del Trabajo y regulaciones adicionales.

Establece mecanismos de corresponsabilidad, como las bandas horarias, que permiten un ingreso y salida diferenciada para que madres, padres y cuidadores de menores de 12 años puedan anticipar o retrasar el inicio y/o salida del trabajo, lo que permitirá conciliar de mejor manera los horarios de los colegios con las jornadas laborales. Otro mecanismo de corresponsabilidad es la posibilidad de compensar horas extraordinarias por hasta cinco días de feriado adicionales.

Se permite la distribución de la jornada ordinaria en 4 días de trabajo por 3 de descanso, conocida como 4x3. Las empresas que implementen las 40 horas sin esperar a la gradualidad también podrán aplicar la jornada 4x3 de forma anticipada, en acuerdo con los trabajadores.

También permite la premediación de jornada; es decir, existirá la posibilidad de acordar con el trabajador que la jornada ordinaria de 40 horas se cumpla en un promedio de hasta cuatro semanas, con un tope máximo de 45 horas semanales. No se podrá superar más de dos semanas las 40 horas y, con ello, se respetará el promedio de 40 horas semanales. Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato.

Revisa en detalle la Ley aquí:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>



chilefa.cl

Chile Finance Advisors SpA | Ebro 2740, of 602, Las Condes, Santiago, Chile.

Phone: 562 2232 9758 | E-mail: cfa@chilefa.cl