

Ley 21.561, de las 40 Horas Semanales.

Diario Oficial del 26 de abril del 2023.

Como se esperaba, ha sido publicada en el Diario Oficial la ley que rebaja la jornada semanal de trabajo a 40 horas. Este proyecto tuvo muchos debates, de todos los sectores, quedando en definitiva para algunos sin conformidad con la forma como salió aprobado. En definitiva, la ley salió con un claro respaldo del sector empresarial y del Ministerio del Trabajo. Nos referiremos en este informe a los aspectos que nos parecen más relevantes, incluyendo aquellos que han despertado comentarios de disconformidad. Debemos dejar en claro que estamos tratando bases generales de la ley, pues esta tiene muchos detalles, por lo que nos referimos a trabajos que son la mayoría del país, y respecto de los sectores especiales de trabajo (agrícola, transporte, marítimo, aéreo, temporeros etc.) solo mencionaremos algunos (no todos) los que están afectados por esta ley, sin entrar en los detalles. La ley contempla un periodo de entrada en vigencia, que es general y en muchos casos temporalizado dependiendo la actividad. (Ver notas al final).

1. JORNADA NORMAL ACTUAL (22). Está tratada en el Art. 22 del Código del Trabajo, (Código), y es de 45 horas semanales. Estas no pueden distribuirse en menos de 5 ni en más de 6 días en la semana. (Art. 28).

REDUCCION DE JORNADA (22 y 22 bis inc.1° nuevo): La jornada de trabajo semanal se reduce a 40 horas y estas cuarenta horas pueden ser convenidas como un promedio de 4 semanas. Esto es, se podrá trabajar 45 horas en dos semanas consecutivas siguiendo con un trabajo 35 horas en las dos semanas siguientes. El promedio hace las 40 horas. Cuando se combinan estas horas, para obtener el promedio, las partes deberán determinar un calendario. **GRADUAL**

CRITICA 1: Se ha criticado que esta norma y por el mecanismo de promedios, es una flexibilización de la jornada laboral pues (i) por cuanto permite a las partes determinar ese calendario y (ii) por cuanto fijado el calendario, es el empleador solo quien podrá determinar las modalidades del calendario.

CRITICA 2: Si el trabajador estuviere sindicalizado, se requerirá la aprobación de su sindicato. O sea, puede existir sindicato en una empresa, pero si el trabajador no está sindicalizado no intervendrá ese sindicato.

2 PROMEDIOS CON AUTORIZACION SINDICAL O NEGOCIACION COLECTIVA. (22 bis inc.5° nuevo) : Contando con la intervención del sindicato a que esté afiliado el trabajador o bien como parte de una negociación colectiva, manteniendo el promedio de las 40 horas, se podrá acordar una jornada semanal de hasta 52 horas la que deberá ser promediada a las 40 horas con rebajas en las semanas siguientes. De esta forma, con esta alternativa, a nuestro juicio se podría trabajar 52

HURTADO ABOGADOS

horas en dos semanas consecutivas, pero en las dos restantes no podrá trabajarse más de 28 horas en cada una. **GRADUAL**

3. CHOFERES Y AUXILIARES LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA. (25 inc. 1°): La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, que ya era de promedio, pero con un tope de 180 horas mensuales, ese promedio se hará considerando 40 horas semanales en computo mensual. **QUINTO AÑO.**

4. CHOFERES CARGA TERRESTRE (25 bis inc. 1°): La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre no excederá de cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual. Pero se agrega: "... o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días". Nótese que en esta segunda alternativa se mantiene el tope de 45 horas, pero con un premio. **QUINTO AÑO.**

5. TRABAJADORES DE FERROCARRILES (25 ter): - La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, no podrá superar cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual. **QUINTO AÑO**

6. TRABAJADORES CON CUIDADO DE MENORES (27 nuevo) Se crea una norma especial para trabajadores que tiene menores a su cuidado. La norma, en lo básico, dispone: "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" Pareciere entonces que este beneficio es de hasta dos horas semanales, pero cuando se ejerce no puede superar de una hora, y esto determinará la modificación de las horas de salida de esta persona. La ley detalla cómo se debe ejercer este derecho y la solución de controversias si estas se presentan. **PRIMER AÑO.**

7. DISTRIBUCIÓN MÍNIMA Y MÁXIMA DE HORAS SEMANALES (28 inc.1°) Respecto del número de días en que debe distribuirse la semana de trabajo, como ya lo anotamos más arriba era de no menos de 5 ni más de 6 días a la semana. Esta ley modifica el período a no menos de 4 días ni más de 6. **QUINTO AÑO.**

8. COMPENSACION MÁXIMA DE HORAS (31 inc. 1°) Tratándose de la posibilidad de tener jornadas de más 40 horas semanales, a ser compensadas por otras de menor número de horas, se aclara que en ningún caso la jornada de horas ordinarias y extraordinarias podrá superar las 52 horas semanales. Esto es para evitar una prolongación de trabajos, demasiado extendidos, utilizando las horas extraordinarias que son de dos horas diarias. . **GRADUAL**

9. BANCO DE HORAS (32 inc. 4°) Se crea un sistema de banco de horas, con abonos de horas extraordinarias, que es conocido en otros países y que no existía en Chile. De esta forma, un trabajador podrá acordar con su emperador trabajar horas extraordinarias para después compensarlas con días de descanso. La norma dispone: "las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por

HURTADO ABOGADOS

el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias”. Es importante destacar que estas horas extraordinarias trabajadas en abono de futuros descansos tiene un beneficio asociado para el trabajador pues, por cada una hora de trabajo se abonan 1 hora y media a los días de descanso. **PRIMER AÑO**

10. TRABAJADORES DE RESTAURANTES (Eliminación del Art. 27 y modificación al 34 bis). Se eliminó el concepto de trabajadores con movimiento notoriamente escaso. Respecto de los trabajadores de restaurantes en el cálculo para compensar horas descanso, superior a media hora, donde se mencionan 45 horas, se cambia por 40. Asimismo, es importante ver que estas normas sobre los restaurantes se hacen ahora, a extensiva a los hoteles o clubes. **PRIMER AÑO.**

11. JORNADAS EXCEPCIONALES (38) Hay cambios importantes relacionados con el descanso semanal, de domingos y festivos y a las jornadas excepcionales de trabajo. Esto deberá ser analizado en forma separada en otra oportunidad. **QUINTO AÑO.**

12. JORNADAS PARCIALES (40 BIS) Se cambia la jornada parcial de trabajo disponiendo que se considerarán como tales aquéllas en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas y no la fracción de 2/3 de la jornada anterior. **PRIMER AÑO.**

13. TRABAJADORES AGRICOLAS (88 inc. 2º) La jornada diaria promedio de los trabajadores agrícolas se ajusta a la disminución de 45 a 40 horas por lo que ese promedio no podrá exceder de 6 horas y 40 minutos diarios **QUINTO AÑO**

14. TRABAJADORES MARÍTIMOS (109) trabajadores marítimos fondeados en puerto. Se mantiene el número de horas de la jornada semanal en 48, pero se agrega “la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto”. **GRADUAL**

15. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR (150 inciso 2º) Existe un beneficio adicional para los trabajadores de casa particular. Este es el siguiente: Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73. **PRIMER AÑO.**

CAMBIO: TRIPULANTES DE VUELO (152 ter D) Hay cambios para los Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga ajustando los promedios mensuales o diarios según corresponda a la rebaja de 45 a 40 horas. **GRADUAL Y CINCO AÑOS según lugar de trabajo.**

NOTAS.

HURTADO ABOGADOS

1. VIGENCIA. La norma básica, con algunas excepciones, es que la reducción de jornada de trabajo de 45 a 40 horas se hace en forma gradual en el tiempo. Resaltadas en cada número marcados como **GRADUAL** a saber:
 - (i) La primera reducción a 44 horas se hace durante el primer año (26.4.2024);
 - (ii) La segunda reducción a 42 horas se hace al tercer año (26.4.2026) y
 - (iii) La tercera reducción a 40 horas se hace al quinto año (26.4.2028),

2. Hay cambios que solo entrarán a regir al 5° año de la publicación de la ley, marcados como **QUINTO AÑO. (26.4.2028)**.

3. Hay cambios que entraran a regir al año de publicada la ley marcados como **PRIMER AÑO. (26.4.2024)**.

4. **ANTICIPO DE VIGENCIA.** Es importante lo indicado en el Artículo Octavo Transitorio de la ley que dispone: “Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que, con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días”. Esto a nuestro juicio es de relevancia pues hay muchas empresas que ya tienen jornada de trabajo de 40 o menos horas, ya que les permitirá trabajar jornadas ordinarias de 10 horas distribuidas en 4 días a la semana y, probablemente, hacer combinaciones, con otros trabajadores, que funcionen con jornadas parciales, muchas veces en sábados o domingos cuando eso les sea permitido.

Santiago, 28 de abril del 2023.

Fernando Hurtado M.

fhurtado@hurtadoabogados.cl

Cel: +56 977092266

HOME (56) 222426728