

NUEVA LEY N° 21.561

LEY QUE REDUCE LAS HORAS DE LA JORNADA LABORAL DE 45 A 40 HRS SEMANALES

ABRIL 2024



REDUCCIÓN DE FORMA GRADUAL

EN UN PLAZO MÁXIMO DE 5 AÑOS

LA NUEVA LEY QUE REDUCE LAS HORAS DE LA JORNADA LABORAL SE IMPLEMENTARÁ DE FORMA GRADUAL, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE:

- **26 DE ABRIL DEL AÑO 2024: LA JORNADA LABORAL SE REDUCIRÁ A 44 HORAS SEMANALES.**
- **26 DE ABRIL DEL AÑO 2026: LA JORNADA LABORAL SE REDUCIRÁ A 42 HORAS SEMANALES.**
- **26 DE ABRIL DEL AÑO 2028: LA JORNADA LABORAL SE REDUCIRÁ A 40 HORAS SEMANALES.**

SU DISTRIBUCIÓN SE PODRÁ EFECTUAR EN CADA SEMANA CALENDARIO O SOBRE LA BASE DE PROMEDIOS SEMANALES EN LAPROS DE HASTA CUATRO SEMANAS, CON LOS LÍMITES Y REQUISITOS SEÑALADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

EJEMPLO CON HORARIO DE 08:00 A 18:00 HRS

- **1° AÑO DE IMPLEMENTACIÓN:** EL HORARIO DE SALIDA DEL TRABAJO DE LA PERSONA DEL EJEMPLO SERÍA A LAS 17 HORAS UN DÍA DE LA SEMANA
- **3° AÑO DE IMPLEMENTACIÓN:** EL HORARIO DE SALIDA DE LA PERSONA SERÍA A LAS 17 HORAS DOS DÍAS DE LA SEMANA.
- **5° AÑO DE IMPLEMENTACIÓN:** EL HORARIO DE SALIDA SERÍA TODOS LOS DÍAS A LAS 17 HORAS.



ADECUACIÓN DE LA NUEVA JORNADA ORDINARIA

DEBERÁ EFECTUARSE DE COMÚN ACUERDO ENTRE LAS PARTES O A TRAVÉS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN REPRESENTACIÓN DE SUS AFILIADOS.

EL RESULTADO DEL ACUERDO DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO Y NO SUPERAR LAS 10 HORAS DIARIAS.

A FALTA DE ACUERDO, EL EMPLEADOR DEBERÁ EFECTUAR LA ADECUACIÓN DE LA JORNADA REDUCIENDO SU TÉRMINO, EN FORMA PROPORCIONAL ENTRE LOS DISTINTOS DÍAS DE TRABAJO, CONSIDERANDO PARA ELLO LA DISTRIBUCIÓN SEMANAL DE LA JORNADA.

EL MÁXIMO SEMANAL DE 40 HORAS NO PODRÁ DISTRIBUIRSE EN MÁS DE SEIS NI EN MENOS DE CUATRO DÍAS.

JORNADAS PROMEDIADAS

EXISTE LA POSIBILIDAD DE PROMEDIAR LA JORNADA. SE PUEDE ACORDAR CON EL TRABAJADOR QUE LA JORNADA ORDINARIA DE 40 HORAS SE CUMPLA EN UN PROMEDIO DE CUATRO SEMANAS CON UN TOPE DE 45 HORAS SEMANALES.

SI EL TRABAJADOR ESTÁ SINDICALIZADO, SE REQUERIRÁ ACUERDO PREVIO CON EL SINDICATO.

EXCEPCIONALMENTE EL TOPE SEMANAL PUEDE SER DE 52 HORAS CUANDO EXISTA ACUERDO CON EL SINDICATO DE FORMA COLECTIVA Y SOLO RESPECTO A LOS AFILIADOS

EN AMBOS SUPUESTOS NO SE PUEDE DESARROLLAR EN MÁS DE DOS SEMANAS SEGUIDAS DENTRO DEL CICLO.

**CUALQUIER
EMPLEADOR QUE
QUIERA ANTICIPARSE
A LA REDUCCIÓN DE
LA JORNADA A 40
HORAS PUEDE
HACERLO SIN
ESPERAR LA
GRADUALIDAD.**

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. 4 DÍAS DE TRABAJO POR 3 DE DESCANSO.



BENEFICIO PADRES DE MENORES DE HASTA 12 AÑOS

LOS TRABAJADORES QUE ESTEN AL CUIDADO DE MENORES DE HASTA 12 AÑOS, TIENEN EL DERECHO A ANTICIPAR O RETRASAR HASTA EN UNA HORA SU HORA DE INGRESO.

PARA ELLO DEBEN PRESENTAR DOCUMENTOS QUE CERTIFIQUEN QUE TIENE EL CUIDADO DEL MENOR.

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.

SI AMBOS PADRES SON TRABAJADORES, CUALQUIERA DE ELLOS, A ELECCIÓN DE LA MADRE, PODRÁ HACER USO DE ESTE DERECHO.

RÉGIMENES ESPECIALES

SE HARAN REDUCCIONES DE JORNADA IGUALMENTE PERO CON UNA FORMULA ESPECIFICA PARA CADA CASO EN QUE EL TRABAJADOR TENGA UNA JORNADA ESPECIAL.

RESTRICCIÓN ARTÍCULO 22

LA EXCLUSIÓN DE JORNADA LABORAL SEMANAL SOLAMENTE APLICA PARA GERENTES, ADMINISTRADORES, APODERADOS CON FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TODOS AQUELLOS SIN FISCALIZACIÓN INMEDIATA.

SI HAY CONTROVERSIAS ENTRE EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR RESPECTO A LA APLICACIÓN O NO DEL ARTÍCULO CUALQUIERA DE ELLOS PODRÁ SOLICITAR A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE LO DETERMINE.



HORAS EXTRAORDINARIAS

SE PUEDE ACORDAR POR ESCRITO QUE SE COMPENSEN POR DÍAS ADICIONALES DE FERIADO. PODRÁN PACTARSE HASTA CINCO DÍAS HÁBILES DE DESCANSO ADICIONAL AL AÑO. EN ESE CASO SOLO SE PODRÁ USAR ESOS DÍAS DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES AL CICLO EN QUE SE ORIGINARON LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

POR CADA HORA EXTRAORDINARIA CORRESPONDERÁ UNA HORA Y MEDIA DE FERIADO.

CUALQUIERA DE LAS PARTES PUEDE RECURRIR ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO SI HAY CONTROVERSIAS SI SU PUESTO SE ENCUENTRA DENTRO DE LAS TIENEN O NO LIMITACIÓN DE JORNADA. SE PUEDE APELAR DICHA RESOLUCIÓN ANTE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

A&C

AVENDAÑO & CÍA.
ABOGADOS

“LA APLICACIÓN DE LA LEY EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA PODRÁ REPRESENTAR UNA DISMINUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES BENEFICIADOS.”

JORNADA PARCIAL NUEVO ARTÍCULO 40 BIS

LA JORNADA PARCIAL SE MANTIENE POR 30 HORAS SEMANALES O MENOS.

LA LEY YA NO UTILIZA EL TERMINO DE DOS TERCIOS DE LA JORNADA



ELABORADO POR
LA ABOGADA
IGNACIA
RODRÍGUEZ E

CONTACTO:

PAVENDANO@GRUPOASIS.CL/

+56992238395

IRODRIGUEZ@GRUPOASIS.CL/

+56992213294

QUIÉNES QUEDAN EXCLUIDOS

- 1.- Quienes presten servicios como administradores, gerentes y todo quien trabaje sin una fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.
- 2.- Trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.
- 3.- Deportistas profesionales y de quienes desempeñan actividades conexas. Su jornada se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas.