

Jornada de 40 horas

Luis Parada H.

Antecedentes

- Ley 21.561 publicada el 26 de abril de 2023
- Vigencia progresiva de las medidas

a/ Dictamen general → 81/02 de 1/2/24 https://www.dt.gob.cl/portal/1627/articles-125562_recurso_1.pdf

b/ Dictamen sobre sindicatos y jornada → 82/03 de 1/2/24 https://www.dt.gob.cl/portal/1627/articles-125562_recurso_2.pdf

c/ Dictamen sobre art. 22 → 84/04 6/2/24 https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125573_recurso_pdf.pdf

d/ Dictamen varios 40 horas → 199/05 28/3/24 https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125738_recurso_1.pdf

Jornada máxima semanal

Período	Jornada Máxima Ordinaria Semanal
26 de abril 2024	44 horas
26 de abril de 2026	42 horas
26 de abril de 2028	40 horas

Cambios a partir de 26/4/2024

- Jornada máxima 44 horas
- Cambios art. 22
- Banda horaria para padres
- Compensación de horas extras con días adicionales de vacaciones
- Registro electrónico de trabajo
- Jornada parcial
- Plazo de emisión de resolución de sistemas excepcionales
- Cambios a jornada de trabajadoras de casa particular (puertas adentro y afuera)
- Derogación de pactos de adaptabilidad
- Cambio en cálculo de honorarios de trabajadores de plataforma independiente

“Artículo 22” – exclusión de limitación de jornada

- Se eliminan:
 - Trabajadores que presenten servicios a distintos empleadores.
 - Prestación de servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.
 - Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento (*)
 - Trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (*)

DT → Distancia geográfica no es justificación para la exclusión de jornada

“Artículo 22” – exclusión de limitación de jornada

- Se mantienen:
 - Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración
 - DT → “inherente para gerencias y subgerencias”
 - Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata **en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.**
 - **DT** → Distancia geográfica no es justificación para la exclusión de jornada y debe definirse caso a caso.
 - Fiscalización superior inmediata
 - Crítica o enjuiciamiento a la labor desarrollada (supervisión)
 - Ejercida por: i/ personas de mayor rango o ii/ medios automatizados
 - Forma contigua o cercana → proximidad funcional o tecnológica

“Artículo 22” – exclusión de limitación de jornada

- En caso de controversia → definición de la Dirección del Trabajo → posibilidad de reclamo judicial dentro de 5° día sin forma de juicio

Distribución de la jornada

- En cada semana calendario – fija o por turnos fijados en Reglamento Interno
 - Máximo semanal → hasta 25 de abril de 2028 → no menos de 5 ni más de 6 días
 - Máximo semanal → desde 26 de abril de 2028 → no menos de 4 ni más de 6 días
 - Jornada 4X3
 - Excepción → en cualquier momento para empresas que implementen jornada de 40 horas
- Por promedios semanales en ciclos de hasta 4 semanas

Distribución de la jornada

- Distribución en promedio semanal en ciclo de hasta 4 semanas.
 - Límite de 45 horas semanales → no puede extenderse por 2 semanas seguidas.
 - Calendario con distribución diaria y semanal en el ciclo → posibilidad de pactar alternativas de distribución en el ciclo (turnos)
 - Se debe avisar el cambio de turno para el siguiente ciclo
 - Con a lo menos una semana de antelación
- Se permiten horas extras → horas ordinarias + extraordinarias = 52 horas máximo.

Distribución de la jornada

Ejemplo con 40 horas (año 5), con 30 minutos diarios de almuerzo no imputables a jornada:

	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término
Lunes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Martes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Miércoles	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Jueves	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	17:30	8:00	15:30
Viernes	9:00	17:30	8:00	17:30	9:00	17:30	8:00	15:30
Total		40:00:00		45:00:00		40:00:00		35:00:00

Distribución de la jornada - promedio

- Acuerdo previo con sindicato (respecto de sus miembros) → ¿cuánto dura? / ¿qué pasa con el trabajador que deja el sindicato?
- Término de la relación laboral → de haber trabajado más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales → **DT** esas horas se pagan como horas extras.
- Sindicatos → posibilidad de que el límite semanal sea de 52 horas (manteniendo el promedio de 40 horas).
- Entrada en vigencia progresiva → 26 abril 24 (44), 3er año (42) y 5° (40)

Franja horaria para padres y cuidadores

- Madres / padres y cuidadores de menores de hasta 12 años.
- Franja de 2 horas → anticipar o retrasar hasta en 1 hora el inicio del trabajo (impacto consecuente en la hora de salida).
- Excepciones:
 - Funcionamiento en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
 - Naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como atención de público.
 - Labores necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores.
 - Servicios de urgencia, trabajo por turnos → *“en tanto que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno”*
- En caso de dudas define la Dirección del Trabajo.
- Dudas: anticipación, número de oportunidades que puede ejercerse, etc.

Horas extras (jornada extraordinaria)

- Mantienen los criterios de máximo y causas que dan origen
- Compensación en dinero con 50% de recargo a lo menos (lo actual)
- Compensación alternativa → días adicionales de vacaciones → acuerdo.
 - Hasta 5 días hábiles por año.
 - Uso dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que se originaron las horas extraordinarias → solicitud con 48 horas de antelación.
 - En caso de no usar, deben pagarse en el mes 6.
 - Para compensar por vacaciones → 1 hora = 1,5 horas de vacaciones → No hay vacaciones por horas.
 - En caso de no usar al término del contrato de trabajo → indemnización.

Registro de asistencia

- Se mantiene libro de asistencia y reloj control
- Agrega expresamente los sistemas electrónicos
- Elimina la facultad de la DT autorizar sistemas especiales de control de horas y remuneraciones para actividades de difícil control (locomoción interurbana, servicios de aseo, entre otros).
- DT → Un único sistema por empresa.

Sistemas excepcionales de jornada y descanso

- Se mantienen conceptos básicos:
 - imposibilidad de aplicación casos generales de autorización de trabajo en domingo y festivo
 - condiciones de higiene y seguridad adecuadas
 - acuerdo con trabajadores
 - resolución fundada y máximo de 3 años, con posibilidad de renovación.
- Cambios:
 - Plazo máximo 30 días hábiles para aprobar.
 - Se podrán aprobar sistemas cuyo máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las 42 horas promedio semanal
 - tiempo superior a 40 horas se compensa con vacaciones anuales (1 hora de trabajo = 1,5 hora de vacaciones)
 - Pueden compensarse en dinero por pacto de las partes
- Parámetros de sistemas excepcionales → reglamento del Ministerio del Trabajo

Sistemas excepcionales de jornada y descanso

- Los sistemas aprobados antes de entrar en vigencia la ley se mantendrán en vigor hasta su vencimiento.
- Los interesados → exigencia de adecuación a DT para ajustarse a la reducción de jornada.
- Se establecerá un procedimiento para estos efectos.

Jornada parcial

- Deja de ser $\frac{2}{3}$ de la jornada ordinaria.
- Hasta 30 horas (cualquiera sea el límite de jornada: 44, 42 o 40)

Otras reglas

- La rebaja de jornada no puede afectar remuneración de los trabajadores.
- La rebaja de jornada no requiere del consentimiento de las partes → se aplica de pleno derecho a contratos de trabajo (individuales y colectivos) y reglamentos internos.
- Adecuación de jornada diaria → con cada trabajador o sindicatos
 - En caso de no haber acuerdo → reducir el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo.
 - Sugerencia → negociar de ser posible.

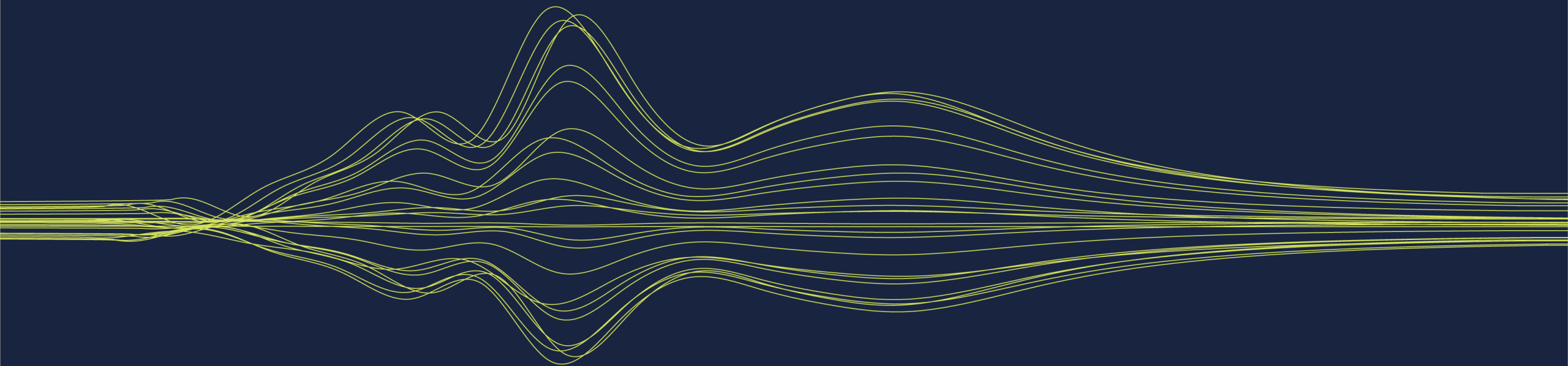
Cuidados



Cuidados

- De usar sistemas de jornada promedio, ideal suscribir al inicio del contrato de trabajo.
- Potencial reactivación de dudas sobre sujetos excluidos de jornada (¿tengo fiscalización superior inmediata?).
- ¿Hay vendedores en la empresa y cómo los afectará? (salida del art. 22).
- ¿Aplica alguna restricción para la franja de padres o cuidadores? → ¿cómo evitamos el conflicto con los trabajadores por el ejercicio de este derecho?
- ¿Cómo afecta la distribución de jornada en contratos individuales y colectivos? → abonar el terreno con sindicatos para ajustar en términos razonables y preparación para peor escenario (reducción de término de jornada en forma proporcional).
- ¿Cómo impacta a las remuneraciones y compensaciones?

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo lparada@dlapiper.cl
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2024.