



BOLETÍN LABORAL

ABRIL 2023

LEY 40 HORAS LABORALES

LEY 40 HORAS LABORALES

CONTEXTO

El pasado 11 de abril de 2023 fue aprobada la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, la que será aplicada en forma gradual, a continuación compartiremos con UDS., los aspectos más relevantes de esta nueva ley.

Prevención: La ley aún no ha sido publicada.

I. Vigencia:

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. Una vez publicada en el diario oficial la ley se implementará y entrará en vigencia de acuerdo al siguiente calendario:

- a. Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.
- b. Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.
- c. 5 años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.

II. Artículo 22 Código del Trabajo.

El actual artículo 22 del Código del Trabajo experimentará modificaciones importantes, se sustituyen los incisos 1º, 2º y se suprime el inciso 4º, quedando de la siguiente forma:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.



Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo 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. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”.

III. Nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo.

La normativa crea el nuevo artículo 22 bis, el que incorpora los siguientes contenidos:

Las partes podrán acordar que las 40 horas se distribuyan en base a promedio semanal en un ciclo de hasta 4 semanas, tendrá las siguientes reglas:

- a. El ciclo será hasta de 4 semanas.
- b. Máximo 2 semanas continuas podrán trabajar 45 horas semanales.
- c. Se deberá fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal.
- d. El empleador deberá comunicar con una semana de anticipación el ciclo que aplicará en la semana siguiente.
- e. Si el trabajador es sindicalizado, se requiere previamente acuerdo del sindicato.
- f. Con pacto directo con sindicato o mediante negociación colectiva, se puede acordar que, sólo respecto de los afiliados, el tope de 45 horas sea de 52 horas en cada semana.
- g. Horas extraordinarias: Las suma de jornada ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales.





IV. Nuevo contenido del artículo 27:

Se crea una banda de 2 horas en total a la semana, en que el trabajador podrá anticipar o retrasar el ingreso a sus labores, lo que determinará el horario de salida.

Aplicación:

- a. Para trabajadores madres y padres de niños menores de 12 años.
- b. Personas que tengan a su cuidado personal niños y/o niñas menores de 12 años.
- c. Trabajador deberá entregar certificado de nacimiento al empleador o sentencia que otorgue el cuidado del niño/niña.
- d. El empleador podrá negarse cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada, o por la naturaleza de las funciones como, por ejemplo: atención directa al público, guardias, funciones que sean necesarias para la realización de servicios de otros trabajadores, trabajo en turnos, en tanto se requiera que el trabajador este en su puesto de trabajo a una hora específica.
- e. Si ambos padres son trabajadores, la elección será de la madre.

V. Distribución de jornada semanal.

- a. Se modifica el art. 28 el que indicaba la jornada laboral se podrá distribuir en un máximo de 6 y mínimo de 5 días, por: un máximo de 6 y mínimo de 4 días.

VI. Compensación de horas extraordinarias y feriado: Las partes podrán acordar la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado:

- a. Debe ser un pacto por escrito.
- b. Máximo 5 días adicionales al año.
- c. Estos 5 días deben ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que dio origen al pacto.
- d. El trabajador debe dar aviso con 48 horas de anticipación al empleador del uso de este feriado.

- e. Si trabajador no lo solicita el uso de este feriado, se debe pagar dentro del mes del respectivo periodo.
- f. Recargo: por cada hora trabajada como extraordinaria el trabajador tendrá derecho a 1 hora y 30 minutos de feriado.

VII. Jornadas excepcionales.

La Dirección del Trabajo seguirá autorizando sistemas de jornadas excepcionales, cuyo promedio máximo en cada ciclo es de 42 horas promedio semanal. El exceso de horas trabajadas se sumará y el total dará días de descanso adicionales (a los 6 ya existentes para estos trabajadores), estos días podrán ser pagados.





CONTÁCTENOS

MARCELO DONATUCCI

SOCIO BSO
mdonatucci@bdo.cl

CAROLINA CASANOVA

GERENTE PAYROLL BSO
carolina.casanova@bdo.cl

DONOVAN RIVEROS

ABOGADO LABORAL
donovan.riveros@bdo.cl

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactado en términos generales y debe ser considerado, interpretado y asumido únicamente como una referencia general. No puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas. Usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Auditores & Consultores Ltda., para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Auditores & Consultores Ltda., sus socios, directores, gerentes y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o documento o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores & Consultores Ltda., una sociedad chilena de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright ©2023 BDO Auditores & Consultores Ltda.

Queda prohibida su reproducción o copia parcial o total del contenido sin nuestro pleno consentimiento.