

• • • •
• • • •
• • • •
• • • •

ENERO DE 2024

ALERTA LEGAL

**LEYES LABORALES QUE ENTRAN
EN VIGENCIA DURANTE EL
PRIMER SEMESTRE.**

The background features a serene landscape of a lake with three rowers in the distance. The scene is overlaid with a semi-transparent blue layer. A grid of white dots is positioned in the top-left and bottom-right corners of the blue area.

1

**LEY N° 21.645 QUE MODIFICA EL TÍTULO
II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD,
PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR”**



Fecha de entrada en vigencia: 29 de enero de 2024

Esta ley busca compatibilizar la vida familiar y el trabajo, especialmente respecto de aquellas personas que tengan a su cuidado tanto a menores de 14 años como a personas con algún tipo de discapacidad debidamente acreditada.

Se introducen los siguientes derechos: (a) solicitar vacaciones y tener preferencia durante periodos escolares y modificar su jornada laboral, sujeto a la aprobación del empleador. (b) solicitud de modificación del lugar de prestación de servicios, pudiendo solicitar una jornada híbrida o de teletrabajo, siempre que las funciones lo permitan y con ciertas excepciones. (c) Por último, se impone a los empleadores el deber de educar e informar sobre la importancia de equilibrar la vida laboral y familiar, a través de campañas alineadas con la Ley N°16.744.



2

**LEY N° 21.561 (LEY DE LAS 40 HORAS)
QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO CON EL OBJETO DE
REDUCIR LA JORNADA LABORAL.**




Fecha de entrada en vigencia: 26 de abril de 2024


Esta ley reduce la jornada laboral semanal de **45 a 40 horas**, implementada progresivamente en 5 años. Se introduce la opción de distribuir la jornada en ciclos de 4 semanas, permitiendo dos semanas de 45 horas seguidas por dos semanas de menor carga horaria para promediar 40 horas al mes.

En ciertas condiciones, y con la aprobación del Sindicato, este promedio se puede mantener con semanas de hasta 52 horas. Se permite una flexibilidad de duración de la jornada de entre 4 y 6 días a la semana, manteniendo un máximo de 10 horas diarias. Las horas extraordinarias pueden compensarse con hasta 5 días adicionales de feriado anual, con la condición de ser solicitadas o pagadas en un plazo determinado. Los trabajadores a tiempo parcial mantienen un límite de 30 horas semanales.





La ley también modifica los criterios para los trabajadores excluidos del registro de asistencia o del límite de jornada, limitándolo a posiciones como gerentes y trabajadores sin supervisión inmediata. Cualquier disputa será resuelta por el Inspector del Trabajo o, en apelación, por un juez. Para padres y madres trabajadores, se introduce una flexibilidad de dos horas para anticipar o retrasar el inicio de la jornada laboral, con restricciones basadas en la naturaleza del trabajo o los horarios de la empresa. Finalmente, se realizan modificaciones específicas para ciertos sectores como choferes de transportes interurbanos, trabajadores de restaurantes, hoteles y otros, adaptando sus condiciones laborales y de descanso a la nueva normativa.





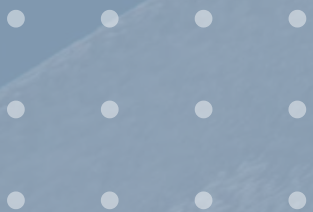
3

**LEY N° 21.578, QUE REAJUSTA EL
MONTO DEL INGRESO MÍNIMO
MENSUAL.**



Fecha de entrada en vigencia: 1 de julio de 2024

La ley estableció un reajuste progresivo del ingreso mínimo mensual, comenzando con \$440.000 a partir de mayo de 2023, y finalmente alcanzando los \$500.000 en julio de 2024. Además, contempla un reajuste adicional en enero de 2025 basado en la variación del IPC.



4

**LEY N° 21.643 (LEY KARIN), QUE
MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO
RESPECTO AL ACOSO LABORAL, SEXUAL
Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**



Fecha de entrada en vigencia: 1 de agosto de 2024

Esta ley busca dar mayor protección a los trabajadores en lo que respecta a situaciones de acoso laboral. En este sentido, la ley establece cambios en el Código del Trabajo enfocados en la perspectiva de género y la prevención del acoso. Se define la necesidad de medidas para promover la igualdad de género y prevenir discriminación, acoso laboral y sexual, y violencia, incluso por terceros. Los empleadores deben incorporar protocolos de prevención en sus reglamentos, aplicables incluso en empresas de menos de 10 trabajadores. Se busca unificar el tratamiento del acoso laboral y sexual, facilitando la denuncia y seguimiento de casos.

La ley redefine el acoso laboral para que no requiera reiteración en el tiempo. Los procesos de investigación deben seguir principios de imparcialidad y perspectiva de género. En casos de despido por acoso, se invierte la carga de la prueba, ahora en manos del trabajador. Estas medidas se extienden al sector público, asegurando protección y prevención adecuada contra el acoso y la violencia en el trabajo.