

## ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY N° 21.561 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

El viernes 26 de abril del 2024 entró en vigencia la Ley N°21.561 (en adelante la “Ley”) que, entre otras materias, reduce la jornada laboral.

Mediante la presente minuta, exponemos algunos de los principales aspectos de esta modificación legislativa:

### **1. Rebaja de una hora en la jornada semanal (de 45 a 44 horas).**

A contar del 26 de abril de este año, la jornada laboral ordinaria no podrá superar las 44 horas semanales. La Ley establece que la reducción de jornada laboral semanal deberá realizarse de común entre el empleador y sus trabajadores. Así, el empleador debe realizar una propuesta y, si los trabajadores la rechazan o a falta de acuerdo, el empleador deberá adecuar la jornada laboral de manera proporcional entre los días de trabajo en una semana laboral. En caso de existir organizaciones sindicales, éstas pueden actuar en representación de sus afiliados para establecer acuerdo con la empresa.

Sin embargo, el Dictamen N°235/08 de la Dirección del Trabajo, ha dispuesto que se debe reducir al menos una hora para quienes trabajan 5 días a la semana; y, para quienes trabajan 6 días, se debe reducir al menos 50 minutos en una jornada diaria y 10 minutos en otra.

### **2. Jornada 4x3 de 40 horas semanales**

Desde ya, también se puede implementar esta modalidad de trabajo, sin necesidad de pasar por una autorización de jornada excepcional de la Dirección del Trabajo. Para ello, el empleador deberá rebajar la jornada a 40 horas semanales, o un banco de 160 horas en 4 semanas, cuya distribución puede adecuarse bajo ciertos parámetros que, en promedio, deben sumar 40 horas (por ejemplo: una semana trabajar 45 horas, y en la siguiente 35 horas, la siguiente 42, y la siguiente 38).

### **3. Compensación de Horas Extras por días de feriado adicional**

A contar de la entrada en vigencia de la Ley, nace esta nueva disposición normativa, que consiste en que cada hora de trabajo en exceso de jornada (jornada extraordinaria) equivaldrá a 1.5 horas de un día de vacaciones, con un tope de 5 días por año.

Estos días adicionales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador únicamente deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

En caso que el trabajador no solicite estos días dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo período.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado que los “5 días acumulables al año” corresponden al año calendario del trabajador desde que ingresó a la empresa, y no a un año calendario ordinario (desde el 01 de enero al 31 de diciembre).

#### **4. Responsabilidad parental: modificación de jornada de padres y madres menores de 12 años**

A contar de esta fecha, existirá una banda de 2 horas para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años, y aquellas personas que tengan su cuidado personal, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores.

Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Lo anterior, salvo en los siguientes casos: (i) cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo; (ii) por la naturaleza de los servicios prestados (la DT sitúa los siguientes ejemplos: funciones o labores de atención de público); e, (iii) cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía).

Si tanto la madre como el padre trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

#### **5. Nuevo artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.**

Ésta nueva disposición señala que 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”.*

# ALERTA LEGAL



Se elimina expresamente de este artículo el caso de los contratados para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por el trabajador; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

¿Qué se entiende por “gerentes, administradores o apoderados” con facultad de administración? La Dirección del Trabajo, en un dictamen, señaló que se trata de personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. Esto marca una distinción y precisión importante, dado que no sólo serviría representar al empleador de forma específica, puntual o esporádica.

El criterio georeferencial (por ejemplo, para teletrabajo) quedó expresamente excluido. Sumado a ello, hoy se dispone de registros electrónicos de asistencia, por lo cual el teletrabajo, de por sí, ya no es causal de exclusión de jornada.

**Equipo Laboral ARH Abogados**