



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

20 DE ABRIL 2024

40 HORAS: Preparándonos para el 26 de abril

—

Quedan pocos días para la entrada en vigor de la Ley 40 horas y aún existen muchas dudas respecto de la aplicación de esta norma, que rebajará el horario de los trabajadores. Te invitamos a revisar este documento con preguntas frecuentes respecto de esta nueva normativa.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

1. ¿Qué pasa el 26 de abril?

A partir del próximo viernes 26 de abril se debe implementar la primera rebaja horaria contemplada en la Ley N°21.561, más conocida como la Ley 40 horas. Es decir que, a partir de ese día, todos los trabajadores tendrán una jornada de 44 horas semanales.

2. ¿Qué significa la reducción de la jornada laboral en términos prácticos?

La reducción de la jornada laboral significa que se reduce el tiempo de trabajo y, como consecuencia de ello, aumenta el tiempo de descanso. En ciertos casos, la reducción es directamente a las horas de trabajo diarias y, en otros casos, se otorga descanso compensatorio de forma mensual o anual.

3. ¿Cómo se va a implementar esta reducción de las jornadas laborales?

La ley contempla reducir la jornada laboral de forma gradual, en un lapso de 4 años, hasta llegar a las 40 horas semanales.

Esta gradualidad se implementará de la siguiente forma:

- El 26 de abril de 2024 se rebaja a 44 horas.
- El 26 de abril de 2026 se rebaja a 42 horas.
- El 26 de abril de 2028 se rebajará a 40 horas semanales.

4. ¿Puede el empleador bajar el sueldo de los trabajadores por aplicar la ley de rebaja de horas de trabajo?

No. La aplicación de la ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

5. ¿El empleador podrá determinar unilateralmente la forma en que se reducirá la jornada laboral?

- La Ley establece que la reducción horaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes, o a través de las organizaciones sindicales -si las hubiese- en representación de sus afiliados.
- A falta de dicho acuerdo, la ley señala que el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo de una semana laboral.

Es necesario mencionar que recientemente (el 18 de abril recién pasado) la Dirección del Trabajo emitió un dictamen donde dice algo contrario a lo establecido en la Ley. En este se menciona que, en caso de no haber acuerdo para esta primera reducción horaria -de una hora semanal programada para el 26 de abril-, esta rebaja deberá realizarse al finalizar la jornada de 1 día de la semana (no pudiendo fraccionarse en los distintos días de una semana laboral).

Aquí estamos frente a una discusión técnica; pero la Ley 21.561 es clara al permitir la proporcionalidad en la aplicación de la rebaja de jornada entre los días de la semana laboral (5 o 6 días, según sea el caso). El dictamen es contra ley; sin embargo, recaerá en las empresas determinar la aplicación final de la norma.

6. ¿Ahora estarán todos obligados a un registro de asistencia y control de horas trabajadas?

El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

La ley mantiene los sistemas ya existentes (libro, reloj control) y reconoce los sistemas electrónicos de registros, tales como aplicaciones en pc, celulares, etc.

Esta exigencia no aplica para quienes están excluidos de la limitación de la jornada debido a la naturaleza de sus funciones.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

7. ¿Qué son las bandas horarias?

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren al cuidado de niños y niñas hasta 12 años, tienen el derecho de anticipar o retrasar hasta en una hora su horario de ingreso o de salida del trabajo. Para ello, deben presentar el certificado de nacimiento o sentencia que otorgue el cuidado del niño o niña.

El horario que se consigne en el ingreso (anticipando o retrasando) servirá para determinar el horario de salida. Es decir, genera un margen flexible de una hora que puede ser usado al inicio o al término de la jornada.

Por ejemplo, si la jornada laboral de un trabajador o trabajadora es de 09:00 a 18:00 horas, podrá llegar a su trabajo a las 08:00 (anticipar) y salir a las 17:00 horas; o bien, podrá llegar a las 10:00 (retrasar) y salir a las 19:00 horas. Por eso se habla de una banda horaria flexible.

Estas bandas serán aplicables en la medida que sean compatibles con la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador.

8. ¿Los empleadores pueden negarse a entregar este derecho de la banda horaria?

La regla general es que el empleador no puede negarse a la banda horaria que un trabajador solicite, salvo que la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de 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 de trabajo o en el reglamento interno.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, podrá resolver el Inspector del Trabajo.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

9. ¿Las horas extraordinarias podrán compensarse con descanso en lugar de pagarlas con dinero?

La norma legal dispone expresamente que las horas de sobretiempo (que superen la jornada ordinaria o aquella pactada, en caso de ser menor a la jornada ordinaria) podrán, por medio de un pacto escrito, ser compensadas otorgándose al trabajador hasta 5 días adicionales de feriado, descanso que por cierto es pagado.

El trabajador podrá usar esos días dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. En caso de no hacerse efectivo el uso de dichos días en el plazo indicado, deberán compensarse en dinero.

10. ¿Con la jornada de 40 horas se podrá trabajar 4 días y contar con 3 días de descanso (modalidad 4x3)?

Sí, la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales modifica el artículo 28 del Código del Trabajo estableciendo que dicha jornada podrá laborarse en no menos de 4 ni más de 6 días continuos. Por lo cual, será posible trabajar las 40 horas distribuidas en 4, 5 o 6 días de labor, seguidos de 3, 2 o 1 día de descanso respectivamente. Es necesario aclarar que esto será posible cuando ya se haya reducido la jornada a 40 horas semanales (en abril de 2028).

11. ¿Las empresas pueden adelantar la adopción de la jornada de 40 horas?

Claro. Nada impide que las empresas reduzcan la jornada semanal antes de las fechas indicadas en la propia ley. Es más, aquellas que adelanten esta medida podrán optar por nuevas modalidades de distribución de la jornada, como el sistema 4x3.

12. ¿Qué pasará con las jornadas parciales en la Ley de 40 horas?

La norma modifica la jornada parcial, indicando que corresponde a aquella en que se ha pactado una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales. Es decir, ya no es aplicable la norma de “los dos tercios de la jornada ordinaria”, fijándose la jornada parcial en aquella no superior a 30 horas.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

13. ¿Qué pasará con el teletrabajo?

Las personas que realicen labores a distancia, o mediante teletrabajo, también se rigen por esta norma. Va a depender de cada caso, si es que deben tener un control de las horas trabajadas mediante registro electrónico de asistencia.

14. ¿Qué pasará con los trabajadores que tienen regímenes especiales?

- La ley se hace cargo de fórmulas de reducción de jornada en los diversos casos de trabajadores que tienen jornadas especiales, como los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, los trabajadores de ferrocarriles, trabajadores del transporte rural, empleados de restaurantes, hoteles o clubes y la gente de mar. Para todo aquellos hay fórmulas específicas que habrá que revisar caso a caso.
- Para quienes trabajan con procesos continuos, como el sector minero, se permitirá compensar el exceso sobre las 40 horas con días de descanso anual adicionales. Esto será efectivo a partir de 2028 cuando se llegue efectivamente a las 40 horas semanales.
- Lo mismo ocurre para los trabajadores de casa particular que viven en la casa del empleador (puertas adentro). En estos casos, la nueva ley contempla otorgar una compensación de dos días de descanso mensual adicional (los cuales podrán acumularse de común acuerdo hasta un período de tres meses).

15. ¿Esta ley aplica para todos los trabajadores?

Esta ley se aplica a todas las trabajadoras y los trabajadores cuya relación laboral se encuentra íntegramente regulada por el Código del Trabajo.



ACTUALIDAD LABORAL

40 HORAS:

Preparándonos para el 26 de abril

16. ¿Quiénes quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo?

- La ley dice que 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; quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.
Esto deberá evaluarse caso a caso y, en caso de controversia, cualquiera de las partes puede recurrir ante la Inspección del Trabajo quien podrá resolver si la labor específica se encuentra dentro de las que tienen o no limitación de jornada. Esa resolución es apelable ante los Tribunales de Justicia.
- Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.
- La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de quienes desempeñan actividades conexas, como 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 deportistas.

17. ¿Existe la posibilidad de promediar la jornada?

Sí. La Ley otorga la posibilidad de que el trabajador y empleador acuerden que la jornada se cumpla mediante un promedio de hasta por cuatro semanas.

En otras palabras, ello deberá implicar que la jornada ordinaria de 40 horas se cumpla en un promedio de cuatro semanas con un tope de 45 horas semanales. No estará permitido superar en más de dos semanas las 45 horas.

Por ejemplo, se podrá trabajar en cuatro semanas seguidas 45, 44, 30 y 41 horas respectivamente, toda vez que el promedio sea de 40 horas (y sin superar las 45 horas semanales).

Si el trabajador está sindicalizado, se requerirá acuerdo previo con el sindicato para implementar esta modalidad.

Es necesario precisar que la aplicación gradual de esta Ley, permite que se puede aplicar esta misma opción de promediar la jornada de manera proporcional, es decir, promediando 44 horas en la primera etapa y luego con un promedio de 42 horas en la segunda etapa. Siempre cumpliendo el tope máximo semanal de 45 horas.