

## LEY N°21.561: “Ley de las 40 horas”

**El pasado 01 de febrero de 2024 se publicó el Dictamen N° 81/02, que informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 21.561 (“Ley de las 40 horas”).**

El Dictamen aclara que, si bien el objetivo primario de la nueva normativa es reducir progresivamente la jornada laboral a 40 horas semanales (44 horas desde abril 2024), la Ley contempla, entre otras, las siguientes modificaciones (que entran en vigencia en abril de este año):

Las partes podrán acordar que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado (por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado), hasta cinco días hábiles al año.

Conciliación entre familia y empleo: bandas horarias para trabajadores padres y madres de niños de hasta doce años, y para personas que tengan el cuidado personal de aquellos, derecho consistente en una banda de dos horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores, lo cual, a su vez, determinará su horario de salida. El empleador no podrá negarse salvo en los casos que establece la ley;

Precisión de exclusión de limitaciones de jornada laboral, limitándose a dos causales de exclusión: (i) Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y; (ii) Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

Se reconoce por primera vez formalmente la existencia de los sistemas de registro y control de asistencia electrónicos, facultando a la Dirección del Trabajo a establecer y regular las condiciones y requisitos que deberán cumplir dichos mecanismos, y a determinar si una determinada plataforma se ajusta o no a las condiciones técnicas vigentes.

Adicionalmente, otras modificaciones interesantes, a largo plazo, son:

Posibilidad de distribuir la jornada en 4 días de trabajo por 3 de descanso (a contar de abril 2028), mientras que en la actualidad el mínimo de días de trabajo son 5.

Introducción de una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, sobre la

base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas, lo cual debe entenderse en armonía con la gradualidad de la vigencia de la normativa. La jornada podrá superar dicho límite de 40 horas en no más de dos semanas seguidas dentro del mismo ciclo, no pudiendo exceder las 45 horas semanales.

Finalmente, informamos que las partes pueden pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas o menos, y su distribución en 4 días, se materialice antes del cumplimiento del quinto año de publicación de la presente ley, esto es, a contar del 26 de abril de 2028.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125559.html>

## **Área Laboral de ECIJA OTERO**

info@ecija.com