



Ley de 40 horas semanales introduce flexibilidad laboral

Value Consultores

Se ha aprobado el proyecto de ley que **modifica el Código del Trabajo** con el objeto de reducir la jornada laboral ordinaria de 45 a 40 horas semanales, e incorpora ciertos elementos de flexibilidad laboral de interés. Al respecto, pasamos a destacar los puntos más relevantes de esta nueva normativa.

I. Gradualidad

La reducción a 40 horas semanales será de forma gradual. Lo anterior quiere decir que, al primer año de vigencia de la ley, la jornada se reducirá a 44 horas semanales. Luego, en el tercer año será de 42 horas por semana. Finalmente, al quinto año, el máximo semanal será de 40 horas.

Cabe señalar que empresas podrán voluntariamente anticiparse a esta gradualidad, y definir inmediatamente jornadas más cortas.

En relación con el descanso dentro de la jornada (horario de colación), éste se mantiene, no siendo imputable a efectos de calcular la jornada establecida para cada trabajador. Es decir, éste no se considerará trabajado.

- Gradualidad, la reducción se implementa en 5 años.
- Jornada semanal o promedio.
- Flexibilidad en jornada.

II. Nuevas formas de distribuir la jornada laboral

Anteriormente, el legislador solo establecía el límite máximo de duración de la jornada ordinaria, dejando a voluntad de las partes su distribución, con dos grandes limitaciones: 1) no más de 10 horas diarias de trabajo y; 2) no podrá distribuirse en más de 6 ni menos de 5 días.

Ahora, se señala expresamente que la distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.



Del Inca 4446 Of. 701
Las Condes
Santiago - Chile



56 2 32207061



contacto@valueconsultores.cl

Por tanto, habrá semanas en las que sí se podrá establecer una jornada que supere las 40 horas, con los siguientes límites:

- a) No se podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana.
- b) No se podrá trabajar 45 horas por más de 2 semanas continuas.
- c) De común acuerdo se deberá fijar un calendario con la distribución **diaria** y **semanal** de las horas de trabajo del ciclo respectivo.
- d) Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo.
- e) La jornada en su totalidad (incluyendo horas extras) no puede superar en ningún caso las 52 horas semanales.

- ✓ Banda de horario para ingreso y salida.
- ✓ Jornada 4x3.
- ✓ Compensación de horas extras por días feriados.

III. Banda de horario

Recogiendo parte de la normativa que surge a raíz de la emergencia sanitaria, a partir de 2024 se establece como derecho permanente la **“Banda de horario de entrada al trabajo para Madres y Padres”**.

Se sustituye el artículo 27 con este derecho, para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años y para personas que tengan el cuidado personal de éstos, quienes contarán con banda de dos horas diarias en total, dentro de la que podrán **anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores**, el trabajador debe informar su opción al empleador.

Lo recién mencionado determinará también el horario de salida al final de la jornada.

A modo de ejemplo, si el contrato de trabajo establece una jornada de 9:00 a 17:00, la banda horaria que podrán utilizar madres y padres para comenzar su jornada laboral será entre las 8:00 y las 10:00, atrasando o retrasando una hora su entrada al trabajo. Esto repercutirá en su horario de salida. En el ejemplo, trabajador que ejerza este



derecho e ingrese al trabajo a las 8:00, terminará su jornada a las 16:00. Asimismo, en caso de que ingrese a las 10:00, finalizará su jornada a las 19:00.

El empleador solo se puede oponer en virtud de que las funciones del trabajador lo impidan, a modo de ejemplo atención al público, servicio de emergencia, guardias, etc.

IV. Jornada 4x3

Concordando con lo ya señalado sobre distribuciones de la jornada, otra novedad es la denominada “Jornada 4x3”. En virtud de ella, trabajadores y empleadores podrán pactar una jornada de trabajo semanal de cuatro días a la semana.

Esta modalidad contempla cuatro jornadas diarias de mayor duración, pero con tres días libres.

De todas formas, la normativa mantiene el límite de 10 horas diarias de trabajo, además de la voluntad y acuerdo de ambas partes.

V. Compensación horas extras

Se podrá acordar que las horas extraordinarias se compensen por días de vacaciones adicionales.

- a) Se pueden pactar hasta 5 días hábiles adicionales.
- b) Se deben utilizar dentro de 6 meses siguientes al ciclo en que se generaron. En caso contrario, deberán pagarse.
- c) Para el uso el trabajador deberá dar aviso con 48 horas de anticipación.
- d) La compensación sigue la norma general, es decir, por cada hora extra se generan 1.5 horas de vacaciones (lo que se finalmente se traduce a días).
- e) En caso término de la relación laboral, existiendo feriados adicionales, también corresponderá su pago.



VI. Nuevo inciso segundo del Artículo 22

En caso de duda de aplicación de jornada , el Inspector del Trabajo correspondiente resolverá a petición de cualquiera de las partes.

Como mencionamos anteriormente, el gran cambio de esta ley es el nuevo límite de la jornada ordinaria, reduciéndose de 45 a 40 horas semanales, lo que se encuentra regulado en el inciso primero del artículo 22, estableciendo la **regla general**.

Por otro lado, se introdujeron cambios respecto del inciso segundo del artículo 22, en el sentido de limitar aquellos trabajadores que quedan excluidos de esta restricción de horas semanales, la modificación indicada eliminó entre otros a los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores dejando la exención de jornada **exclusivamente** a quienes 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.

Finalmente, otra innovación a destacar es que **en caso de controversia** y, a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo correspondiente podrá resolver si una labor determinada se encuentra o no dentro de las situaciones descritas.

VII. Recomendaciones

Alentamos a las empresas a realizar un detallado análisis de las implicancias que puede tener esta nueva ley ya que, puede significar mayores costos para quienes tengan necesidad de mantener continuidad en su funcionamiento.

Para ello, considerar los siguientes puntos:

- ✓ Horarios de funcionamiento.
- ✓ Inversión en tecnología.
- ✓ Analizar uso de horas extras.
- ✓ Beneficios para los trabajadores.



- ✓ Distribuciones variables de jornadas de trabajo dependiendo de los ciclos de las empresas.
- ✓ Reestructuraciones internas.

También, considerar que esta nueva normativa pone bastante énfasis en el “acuerdo entre las partes”, por lo que es recomendable escriturar cualquier tipo de acuerdo con los trabajadores y mantener actualizado el Registro Electrónico de la Dirección del Trabajo.

María-Ignacia Barria
Ignacio Uauy Quirós
Günther Goecke

mbarria@valueconsultores.cl
iuauy@valueconsultores.cl
ggoecke@valueconsultores.cl



Del Inca 4446 Of. 701
Las Condes
Santiago - Chile



56 2 32207061



contacto@valueconsultores.cl