

04/04/2024

ALERTA LEGAL

**RECORDATORIO POR PRÓXIMA
ENTRADA EN VIGENCIA PARCIAL
DE LA LEY DE 40 HORAS**

El próximo 26 de abril comenzará a regir gran parte de la ley N°21.561 o ley de 40 horas, por lo que a continuación les **recordamos las principales modificaciones que se implementarán a contar de esa fecha:**

- 1) La jornada ordinaria de trabajo se reducirá a 44 horas semanales, manteniéndose su distribución en no más de 6 ni en menos de 5 días. Respecto a la jornada parcial, se establece expresamente que esta será de 30 horas semanales.
- 2) Se reducen a dos las hipótesis para los trabajadores que pueden estar excluidos de limitación de jornada ordinaria de trabajo: (1) gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración; y, (2) todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. La Dirección del Trabajo emitió pronunciamientos respecto a esta materia para que las empresas entiendan el sentido y alcance de la norma (Ver Alerta Laboral de dictámenes).
- 3) Derecho a solicitar retrasar o anticipar el inicio de la jornada en una hora, completando una banda de hasta 2 horas, para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal. El empleador debe responder tal solicitud, pudiendo rechazarla en determinados casos justificados.
- 4) Posibilidad de acordar la compensación de horas extraordinarias con días adicionales de feriado.
- 5) Reconocimiento e implementación de los sistemas de registro y control de asistencia por medios electrónicos.
- 6) Respecto a la autorización de sistemas de distribución excepcional de jornada de trabajo, comienza a regir el nuevo plazo de 30 días que tiene la autoridad para resolver la solicitud fundadamente.

Por otra parte, el pasado 28 de marzo se emitió el **Dictamen N°199/05, en el cual la Dirección del Trabajo fija el sentido y alcance respecto al acuerdo de compensación de horas extraordinarias con días adicionales de feriado**. Dicha entidad se hace cargo de tres puntos relevantes en cuanto a las reglas de aplicación del feriado adicional:

- 1) Que cuando la ley señala que estos días adicionales de feriado se pueden acumular hasta un máximo de 5 días, se refiere al año de vigencia del contrato de trabajo respectivo, y no a un año calendario, ya que siguen las reglas del feriado legal anual.
- 2) Que los días de feriado sólo pueden ser solicitados como días completos, no existiendo la posibilidad de que estos puedan ser utilizados en medios días o fracciones de horas.

- 3) Reitera que debe necesariamente existir un pacto escriturado entre las partes (trabajador y empleador) para hacer uso del referido beneficio, pudiendo utilizar el sistema que tiene la empresa para el feriado legal normal.
- 4) Por último, la Dirección hace presente que, en cuanto a la forma y plazos para solicitar los días adicionales de feriado, se aplican las reglas generales del feriado legal, las que deberán incorporarse al reglamento interno de la empresa, salvo en aquello que se refiere a la anticipación de la solicitud, ya que en este caso la ley estableció un el plazo de 48 horas previo a su uso.

CONTACTO



Ignacia López

Socia



Bárbara Zlatar

Socia