

En caso de controversia, a petición de cualquiera de las partes, la Ley faculta a los inspectores del Trabajo para resolver si el trabajador está exceptuado de la jornada ordinaria, exigiéndose a las partes antecedentes que den fe de sus argumentos.

Atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepciones, frente a la DT no bastará con invocar la denominación convencional que un contrato haga de las funciones de un dependiente, sino que la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración y/o dirección, según lo dispuesto en el citado artículo 4 del Código del ramo, deberá responder a la primacía de la realidad. Vale decir que, en caso de discrepancia, los Inspectores del Trabajo deberán resolver de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

Finalmente, señala la disposición que lo resuelto por el Inspector del Trabajo podrá ser recurrido ante el juez competente dentro del quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.

ROL DE LOS SINDICATOS

Para cumplir con los nuevos límites horarios semanales fijados en el Código del Trabajo, la adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales, en representación de sus afiliados y afiliadas, reduciendo la **jornada al inicio o al término de los días de la semana**. Si no hay acuerdo, el empleador o empleadora deberá adecuar los horarios de trabajo, reduciendo **una hora al término de la jornada**.

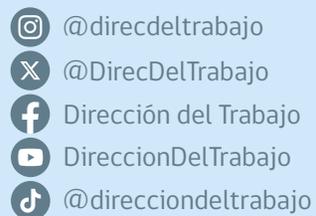
En las empresas con organizaciones sindicales el inciso tercero del artículo 22 bis señala que el convenio entre empleadores y trabajadores necesitará de la aprobación previa del sindicato. Esto significa que los términos de los acuerdos deberán definirse en asamblea o en la forma prevista por los estatutos sindicales. Esto se aplica en aquellos casos en que se pacte la jornada en un ciclo en el que se promedien 40 horas.

La posibilidad de ampliar el tope semanal a 52 horas dentro de un ciclo solo será posible a través de una negociación colectiva o un pacto directo entre empleadores y sindicatos, y solo respecto de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados. Así lo determina el inciso final del artículo 22 bis de la ley.

REMUNERACIONES

La aplicación de la nueva normativa **en ningún caso significará una disminución de remuneraciones** para los trabajadores y trabajadoras.

**¡Con la reducción de la jornada laboral,
CHILE AVANZA CONTIGO!**



La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.



40 **HORAS**

A partir del **26 de abril de 2024** la jornada ordinaria de trabajo **disminuye de 45 a 44 horas** semanales. Bajará a **42 horas** al tercer año (2026) y a **40** al quinto año (2028).

LEY 21.561

A partir del 26 de abril de 2024 la jornada ordinaria de trabajo disminuirá de 45 a 44 horas semanales.

Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 44 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo o en los reglamentos internos, debieron ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa.

La rebaja a la jornada de trabajo se entenderá incorporada a los contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos por el solo ministerio de la ley.

Atendiendo a las particularidades del mundo del trabajo, la ley contempla acciones de apoyo específicas para el mundo de las Mipymes a través de la Dirección del Trabajo.

FORMA DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA ORDINARIA

Empleadores y empleadoras deben acordar con el sindicato o con el trabajador o trabajadora la modalidad en que se reducirá la jornada para dar cumplimiento a la ley. Debe quedar registro de la negociación, la que se puede originar por una propuesta de cualquiera de las partes y que debe responderse con una contrapropuesta.

En caso de no llegar a acuerdo, la Dirección del Trabajo ha planteado la manera específica en que se debe concretar la reducción de la jornada laboral ordinaria en los siguientes casos:

a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día,

considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

REGÍMENES ESPECIALES

La ley también regula los regímenes especiales. Si bien existen más categorías, una de las más características es la de las trabajadoras/es de casa particular. En el caso de las puertas afuera operará la reducción a 40 horas semanales según la jornada ordinaria y de manera progresiva.

En el caso de las trabajadoras/es puertas adentro se mantiene el sistema actual, con un descanso mínimo de 12 horas diarias. Además, tendrán derecho a dos días descanso mensual remunerados. Estos días podrán acumularse de común acuerdo dentro de un período de tres meses.

BANDAS HORARIAS

La ley establece mecanismos de corresponsabilidad, como las bandas horarias. Estas permiten un ingreso y salida flexible para que madres, padres y cuidadores de menores de 12 años puedan anticipar o retrasar el inicio y/o salida del trabajo, lo que permitirá conciliar mejor los horarios de los colegios con las jornadas laborales, en la medida que la naturaleza de las funciones que realizan se los permita.

COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Si bien, en principio, la Ley N°21.561 mantiene vigentes las reglas generales sobre la materia, es decir, que sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales y; los acuerdos de trabajo en sobretiempo deben constar por escrito, etc., se introducen importantes modificaciones respecto de la compensación de las horas extraordinarias.

Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado -hasta cinco días hábiles al año-, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador o la trabajadora dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá sólo dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

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

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN MENOS DÍAS

Las empresas que implementen las 40 horas sin esperar a la gradualidad también podrán aplicar la jornada 4x3 de forma anticipada, en acuerdo con los trabajadores/as.

ARTÍCULO 22, INCISO 2°

Se restringe la exclusión de jornada del artículo 22, inciso 2°, del Código del Trabajo sólo para gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y para quienes no están sometidos a fiscalización superior de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.