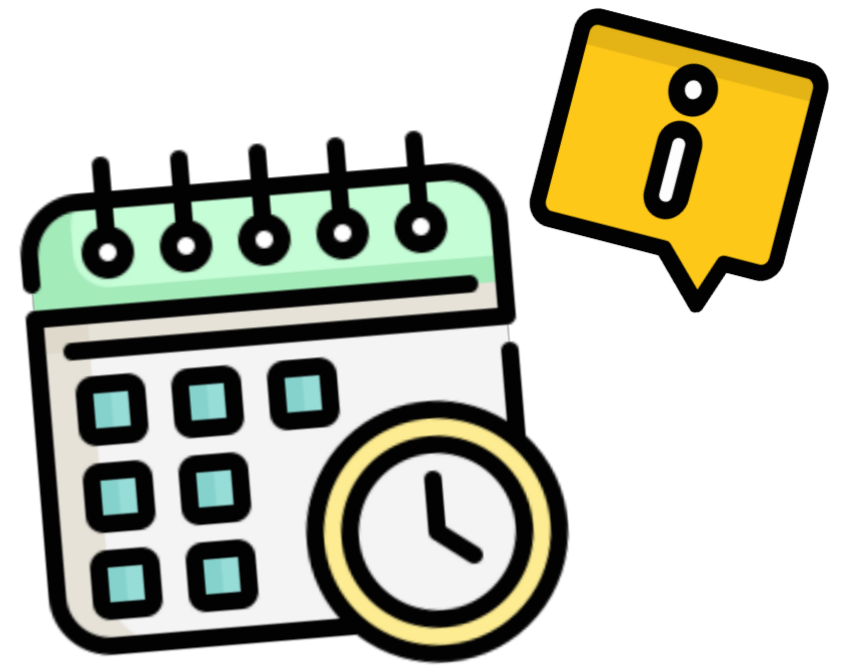


NUEVA LEY 40 HORAS



El 26 de abril comenzó a regir la ley que modifica el Código del Trabajo y que establece medidas de flexibilización laboral.

¿EN QUÉ CONSISTEN LAS MODIFICACIONES?



REDUCE LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL A 40 HORAS DE MANERA GRADUAL

AÑO DESDE QUE LA LEY ES PUBLICADA	LIMITE JORNADA SEMANAL
ABRIL 2023	45 HORAS
ABRIL 2024	44 HORAS
ABRIL 2026	42 HORAS
ABRIL 2028	40 HORAS

• Se permiten jornadas semanales distribuidas en 4, 5 o 6 días.



NUEVO ARTÍCULO 22 BIS

Con autorización del sindicato, si existiere, empleador y trabajador pueden acordar jornadas semanales de hasta 45 horas por un máximo de 2 semanas. En 4 semanas no se podrá exceder el límite de 160 horas. El exceso se paga como hora extraordinaria.



Ejemplo:

Semana 1: 45 horas.

Semana 2: 45 horas.

Semana 3: 35 horas.

Semana 4: 35 horas.

Se pueden hacer horas extra hasta un total semanal de 52 horas.

B

Empleador y sindicato pueden acordar jornadas semanales de hasta 52 horas por un máximo de 2 semanas. Estas horas se pagarán como horas ordinarias. Estos pactos solo afectan a los afiliados.

Ejemplo:

Semana 1: 52 horas.

Semana 2: 52 horas.

Semana 3: 28 horas.

Semana 4: 28 horas.

Solo se puede hacer horas extras en las semanas en que la jornada ordinaria sea inferior a 52 horas y por un máximo total de 52 horas.



JORNADAS EXCEPCIONALES

Se permite mantener jornadas de hasta 42 horas semanales por ciclo. El exceso anual sobre 40 horas se compensa con días de descanso adicional o bien en dinero. **Antes de los 5 años para entrar en vigencia, siguen rigiendo las jornadas excepcionales actuales.**



COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

Se podrá acordar días de descanso adicional compensado con horas extraordinarias (tope de 5 días anuales).



TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL LÍMITE DE JORNADA

- Se elimina: quienes presten servicio para distintos empleadores; quienes presten servicios en su domicilio o lugar libremente elegido por ellos.
- Se mantiene: “todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata” y se agrega “en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.”



BANDA HORARIA PARA MADRES, PADRES Y CUIDADORES LEGALES QUE SEAN TRABAJADORES

Ingreso diferido de entrada y/o salida, para que madre, padre y/o cuidadores legales de niños/as menores de 12 años puedan compartir labores de cuidado.

Empresa se puede negar cuando 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.

¿QUÉ OTRAS MODIFICACIONES INCLUYE LA LEY?

- Procedimiento de denuncia para aquellos trabajadores que consideren no estar bajo “artículo 22”.
- Plazo de 30 días para que la DT resuelva las solicitudes de Jornada Excepcional.

NUEVA LEY 40 HORAS



¿CUÁNDO SE COMIENZA A APLICAR LA LEY?



La reducción de la jornada a 40 horas será gradual y comenzará desde abril 2024 hasta abril 2028.

Las modificaciones trabajadores excluidos del límite de jornada, banda horaria, la compensación de horas extra por feriado, entre otros, comenzarán a regir desde abril de 2024.

Mientras, aspectos como la distribución de la jornada en 4 días se aplicarán desde el año 2028.

¿QUÉ PODEMOS HACER COMO SINDICATO?



La ley exige autorización sindical para la aplicación de los nuevos sistemas de turnos, así que, entre otras cosas, será importante:

Fiscalizar para evitar se adopten medidas de flexibilidad extrema que afecten la certeza en las condiciones de las relaciones de trabajo.

Velar por el cumplimiento de los derechos, por ejemplo que de las bandas protegidas se cumplan y no queden al arbitrio del empleador.