



En el mes de abril destacamos los aspectos laborales de la entrada en vigor de la **Ley 21.561 que reduce gradualmente la jornada laboral**, concretándose la primera reducción obligatoria de la jornada de trabajo de 45 a 44 horas semanales.

I. LEGISLACIÓN

1. **Ley 21.561:** o también conocida como “Ley de 40 horas”, comenzó a regir el 26 de abril de 2024. Esta ley modifica el Código del Trabajo, reduciendo progresivamente el límite máximo de la jornada laboral. La ley rebajará gradualmente el límite, ascendiendo a 42 horas semanales para el año 2026 y a 40 horas semanales el año 2028.

La referida ley modifica el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo y establece una instancia administrativa de solución de controversias, en donde el Inspector del Trabajo resolverá si una determinada labor se encuentra o no en las hipótesis de este artículo.

En otras modificaciones, la ley contempla una banda de dos horas en total para los padres o cuidadores de niños menores de 12 años, de manera que puedan retrasar o anticipar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así también el horario de salida.

2. **Ley 21.666:** Modifica la ley 20.267, que crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo, y otros cuerpos legales.

II. PODER JUDICIAL

- ▶ **Corte Suprema (Rol 5.764-2023):** La Corte declaró que la notificación de la resolución de multa realizada por correo electrónico se considera efectuada al tercer día hábil desde que fue enviado el correo electrónico y, para realizar el cómputo del plazo no deberán ser considerados los días sábados como días hábiles.
- ▶ **Corte Suprema (Rol 161.167-2022):** La Corte al analizar la naturaleza de los bonos reclamados y concluir que son entregados a propósito del empleado desarrollo, constituyen remuneración y, por tanto, son parte de los derechos mínimos garantizados a favor del trabajador establecidos en el artículo 510 del Código del Trabajo, por lo que, se deben someter al plazo de prescripción de dos años desde que se hacen exigibles, aun cuando dichos beneficios laborales estén establecidos en leyes especiales.

- ▶ **Corte Suprema (Rol 3.517-2023):** La Corte ha estimado procedente el pago de la indemnización de daño moral cuando se vulneran los derechos fundamentales del trabajador, con relación laboral vigente. La tutela consagrada en el artículo 485 del Código del Trabajo es completa: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria. Corresponderá al tribunal determinar las indemnizaciones que procedan, tanto en caso de que la tutela sea durante la ejecución del contrato como por despido atentatorio de derechos fundamentales.
- ▶ **Corte de Apelaciones de Temuco (Rol 465-2023):** La Corte confirma que la interpretación correcta, respecto al derecho de la empresa principal a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de la obligaciones laborales y previsionales respecto a sus trabajadores establecida en el artículo 183-D del Código del Trabajo, es entender que el derecho a la información debe ser ejercido cuando se está en un proceso de cursar un estado de pago por parte de la empresa principal, por lo que, no es necesario ejercer el derecho a la información cada mes que esté vigente el régimen de subcontratación.

III. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- ▶ **Dirección del Trabajo, Oficio Circular N°2000-103/2024:** La fiscalización de la reducción de jornada de trabajo se materializará en tres circunstancias: i) en toda fiscalización a solicitud de parte, desde el 26 de abril de 2024 hasta el 30 de septiembre del mismo año, ii) en todo programa de fiscalización desde junio de 2024 hasta septiembre del mismo año, y iii) en las capacitaciones y requerimiento de autoridad conforme a la propuesta del Programa Nacional de Fiscalización. Mientras que la fiscalización en el impacto de remuneraciones en razón a la reducción de jornada solo será fiscalizada por denuncia a partir del mes de junio de 2024.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Dictamen N°213/07 del 05 de abril de 2024:** La reducción de la jornada debe ser, en primera instancia, un acuerdo suscrito entre el empleador y el trabajador o la organización sindical, según corresponda. El empleador deberá i) hacer una propuesta escrita con la propuesta de reducción de jornada y ii) no negarse a recibir propuestas de trabajadores o sindicatos, según corresponda. Es de menester que quede constancia de la propuesta realizada por el empleador, pues de lo contrario se entenderá que no hubo falta de acuerdo, por lo que el empleador no podrá seguir con la vía unilateral para la reducción de jornada, la cual podrá ser al inicio o término de la jornada.

- ▶ **Dirección del Trabajo, Dictamen N°235/08 del 18 de abril de 2024:** En caso de no existir acuerdo con el trabajador respecto de la reducción de horas, ya sea de forma individual o colectiva, el empleador deberá: i) en caso que la jornada se encuentre distribuida en cinco días, reducir al menos 1 hora al término de la jornada diaria alguno de los días trabajados en la semana, o ii) en caso que la jornada se encuentre distribuida en seis días, reducir al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro día de la misma semana.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Dictamen N°236/09 del 19 de abril de 2024:** En el caso de reducción de jornada de las trabajadoras de casa particular el empleador deberá: i) reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o “puertas afuera” de manera gradual hasta llegar a las 40 horas el 26 de marzo de 2028, ii) a partir de la entrada en vigor de “Ley de 40 horas”, el 26 de abril de 2024, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas serán consideradas horas extraordinarias aquellas horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, iii) a partir del 26 de abril de 2024 las trabajadoras que vivan en la casa del empleador o “puertas adentro” tendrán derecho a dos días libres adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello cambiar el contrato de trabajo, y iv) no corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Código del Trabajo, sobre los contratos especiales para trabajadoras de casa particular y sus modificaciones introducidas por la “Ley de 40 horas”.
- ▶ **Dirección del Trabajo, Dictamen N°209/6 del 5 de abril de 2024:** Fija sentido y alcance de la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas.

IV. PROYECTOS DE LEY

- ▶ **Boletín 16.721-07:** En materia laboral incorpora la obligación al empleador de protección a un trabajador que haya denunciado un hecho en el ejercicio de sus funciones.
- ▶ **Boletín 16.725-06:** Modifica diversos cuerpos legales para derogar el feriado en días de elecciones y plebiscitos. Reestablece el día laboral en aquellos días fijados para la realización de elecciones y plebiscitos.
- ▶ **Boletín 16.698-13:** Autoriza a las instituciones de seguridad social para celebrar convenios de pago de cotizaciones previsionales adeudadas, y modifica las leyes que indica. El presente proyecto de ley establece el derecho a los empleadores de acogerse a un convenio de reprogramación de pago de cotizaciones, excepcionalmente y por única vez.
- ▶ **Boletín 16.757-13:** Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso especial en caso de fallecimiento de una mascota. Se otorga un permiso por un día hábil en caso del fallecimiento de una mascota o animal de compañía.
- ▶ **Boletín 16.738-13:** Modifica el Código del Trabajo, para otorgar un día de descanso laboral a los bomberos voluntarios que participen en una emergencia, en el caso y condiciones que señala.

V. OTROS

- ▶ **Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo.** Se regula la implementación práctica de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. Comenzará a regir el 20 de mayo de 2024.
- ▶ **Contraloría General de la República, Dictamen N°E480675 del 26 de abril de 2024:** Fija alcance de la reducción de la jornada laboral dispuesta en la ley N°21.561 a los funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo.

CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA
DE LA PASTORA**

Socia

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**SERGIO
FUICA**

Asociado Senior

sfuica@guerrero.cl



**TOMÁS
GARNHAM**

Asociado Senior

tgarnham@guerrero.cl



**JOSÉ LUIS
CASTRO**

Asociado

jlcastro@guerrero.cl



**MACARENA
GRIFFIN**

Asociada

mgriffin@guerrero.cl



**GERMÁN
LAGOS**

Asociado

glagos@guerrero.cl



**MARCELA
ORELLANA**

Asociada

morellana@guerrero.cl



**FELIPE
PETRI**

Asociado

fpetri@guerrero.cl



**CONSTANZA
MANDIOLA**

Procuradora



**JAVIER
MUÑOZ**

Procurador