



Adecco

Ley 40 horas:

Desafío para las empresas y cómo implementarlo

Beneficio de la Ley

La reducción de las horas laborales de 45 a 40 por semana tiene una gran importancia para los trabajadores y la sociedad en general. Esta medida promueve un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, permitiendo a las personas tener más tiempo para descansar, cuidar de su salud, disfrutar de actividades recreativas y contar con tiempo de calidad.

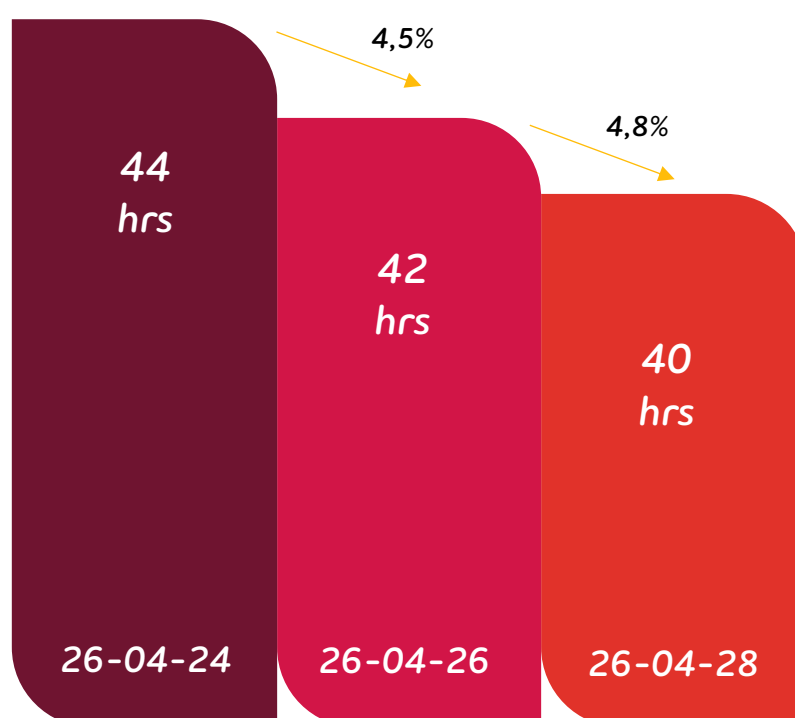
Además, la disminución de las horas laborales mejorará la productividad y la satisfacción en el trabajo, ya que los trabajadores tendrán mayor energía y motivación al estar menos agotados.

Esta ley busca promover el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, generando impactos positivos tanto a nivel individual como social.

¿En qué consiste la Ley de 40 horas?

La Ley 40 Horas modifica el Código del Trabajo para reducir la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales, lo que se hará con gradualidad y responsabilidad para no afectar el empleo y las Pymes.

Muy importante a destacar, la ley, también, establece medidas de corresponsabilidad social que permitirán conciliar la vida laboral con la personal y familiar.



Reducción de jornada ordinaria

Reducción gradual de 45 a 40 horas de la jornada ordinaria máxima semanal.

Distribución de jornada en promedios mensuales.

Ampliar rango de distribución de días semanales de jornada 4x3.

Flexibilidad en distribución mensual

Co-crear: Acuerdo con partes o sindicato

- Distribución semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas:
- No podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana (excepción 52 horas pacto con sindicato)
- No podrá extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

Bandas horarias padres y madres menores 12 años

Establece banda de 2 horas, como mecanismo de corresponsabilidad, que permite un ingreso y salida diferenciada para que madres, padres y cuidadores de menores de 12 años puedan anticipar o retrasar el inicio y/o salida del trabajo. Aquello permitirá conciliar de mejor manera los horarios de los colegios con las jornadas laborales.

El empleador puede negarse:

- *Funciones de atención de público*
- *Necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores*
- *Atención de servicios de urgencia trabajo por turnos guardias, o similares*

Limitación a la excepción de jornada

Exclusión de limitación de jornada de trabajo:

- Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración,
- Aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

Se deben re-definir y estipular las funciones

Teletrabajo: La modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no significa estar exento de la limitación de jornada de trabajo. Debiendo atenderse a las circunstancias especiales de su cargo para evaluar si es apto o no para excluirse de la limitación de jornada de trabajo.

*Ante casos de controversia con respecto a quiénes caen dentro de esta categoría, se deberá revisar con **Dirección del trabajo**.*

Compensación de horas extras por feriados

- Máximo de 5 días anuales
- 1 Hora Extraordinaria = 1,5 hora feriado
- 6 meses

Jornada excepcional

- Promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, que no superen las 42 horas promedio semanal.
- Derecho descanso anual adicional que corresponda.
- Por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.
- En caso de término del contrato se pagará conforme a las reglas generales.