

GARRIGUES

# Newsletter Laboral Latinoamérica

Junio 2024

## Índice

Reducción de jornada de trabajo: una tendencia global que llega a Latinoamérica .....	3
Novedades legislativas en Chile .....	7
Novedades legislativas en Colombia .....	8
Novedades legislativas en México .....	9
Novedades legislativas en Perú.....	10

## Reducción de jornada de trabajo: una tendencia global que llega a Latinoamérica

La reducción de la jornada de trabajo está siendo, en los últimos años, una de las cuestiones clave de la agenda legislativa a nivel mundial y Latinoamérica no es la excepción. Mientras que en países como Chile ya se está reduciendo la semana laboral de 45 a 40 horas y en Colombia de 48 a 42; en otras jurisdicciones como México o Perú también hay algunas propuestas sobre la mesa en este sentido, pero todavía no se han terminado de concretar.

A continuación, exponemos las principales novedades que este tema ha generado en estos cuatro países.

### I. Chile

La reducción de la jornada de trabajo ya es una realidad en Chile. La Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial de Chile el 26 de abril de 2023, estableció la reducción gradual de la jornada ordinaria máxima legal de trabajo de 45 a 40 horas semanales.

Sin perjuicio de la posibilidad que tienen los empleadores de implementar de manera anticipada la reducción a 40 horas semanales, la ley establece una aplicación progresiva en el tiempo, conforme a los siguientes plazos:

- La primera etapa de implementación tuvo lugar el **26 de abril de 2024**, fecha en que se redujo en 1 hora la jornada ordinaria máxima de trabajo, pasando de 45 a 44 horas semanales.
- La segunda fase se materializará a contar del **26 de abril de 2026**, donde la jornada ordinaria de trabajo máxima se reducirá en 2 horas, pasando de 44 a 42 horas semanales.
- Finalmente, la tercera etapa de implementación será el **26 de abril de 2028**, en donde la jornada ordinaria de trabajo llegará al máximo de 40 horas semanales.

Uno de los pilares de esta ley es que la reducción de jornada de trabajo en ningún caso podrá afectar las remuneraciones de los trabajadores, razón por la cual las empresas no podrán reducir los salarios de sus trabajadores con ocasión de esta nueva ley.

Además de la reducción de la jornada ordinaria máxima de trabajo, esta nueva normativa incorporó otras modificaciones, entre ellas:

- a. Se restringieron los supuestos bajo los cuales los trabajadores podrán quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo, abarcando únicamente a (i) gerentes, (ii) administradores, (iii) apoderados con facultades de administración y (iv) a todos aquellos trabajadores que trabajen sin fiscalización superior inmediata, en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

La Inspección del Trabajo podrá resolver si una determinada labor se encuentra o no dentro de una de las hipótesis anteriores, en caso de controversia y a petición del trabajador/a o del empleador. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente.

- b. Compensación de horas extraordinarias con días adicionales de descanso anual.
- c. Se establece una nueva modalidad de distribución de jornada en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas. De esta forma, se permite que haya

semanas (máximo dos continuas en el ciclo) en donde la jornada semanal no supere las 45 horas ordinarias. Esta jornada no requiere autorización de la Dirección del Trabajo, pero sí requerirá acuerdo previo con las organizaciones sindicales, respecto de aquellos trabajadores afiliados a ellas.

- d. Bandas de dos horas para anticipar o retrasar el inicio de las labores hasta en 1 hora para madres, padres y personas que tengan el cuidado personal de menores de 12 años.
- e. Posibilidad de distribuir la jornada de trabajo en 4 días de la semana con 3 días de descanso (“4x3”).

Atendida su implementación progresiva, las empresas se han preparado para hacer frente a los desafíos que presenta esta nueva normativa, analizando las mejores alternativas posibles para garantizar no solo el cumplimiento de esta ley, sino también la continuidad de los servicios ante estas actuales exigencias legislativas.

## II. Colombia

La Ley 2101 de 2021 estableció la reducción gradual de la jornada máxima legal de trabajo en Colombia de 48 horas semanales a 42 horas semanales. Sin perjuicio de la posibilidad que tienen los empleadores de implementar de manera anticipada la reducción a 42 horas semanales, la ley previó la alternativa de implementar la reducción de manera gradual, así:

- A partir del 15 de julio de 2023, reducción de 1 hora quedando la jornada máxima en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024, reducción de 1 hora quedando la jornada máxima en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025, reducción de 2 horas quedando la jornada máxima en 44 horas semanales.
- Finalmente, el 15 de julio de 2026, con la reducción de 2 horas adicionales se alcanza la jornada máxima de 42 horas semanales.

En el marco de esta regulación se estableció particularmente que la reducción de la jornada no implicaría una disminución del salario o una afectación de los derechos y garantías de los trabajadores.

Esta reducción de jornada en la práctica se tradujo en un aumento del costo laboral por hora trabajada, ya que los empleadores están pagando el mismo salario por menos horas de trabajo, lo que, sumado al incremento anual del salario mínimo, la inflación y la productividad, genera un impacto en la rentabilidad y la competitividad de las empresas, especialmente de las pequeñas y medianas, que son las que más empleo generan en el país.

Por el momento, con la reducción de una hora que entró en vigencia en el año 2023 ya se empieza a sentir el impacto del incremento de costos y el desafío de implementar prácticas productivas que permitan adaptar la jornada máxima legal a las necesidades de producción o atención a clientes, entre otras. En el mediano plazo, el alcance de los impactos de esta normativa dependerá de la capacidad de adaptación de los empleadores y los trabajadores, así como de las medidas de planeación que se implementen para mitigar los efectos negativos y potenciar los positivos.

### III. México

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México ostenta el récord de ser el país donde más horas se trabajan al año. Sin embargo, esta carga laboral también se traduce en un alto nivel de “burnout” o desgaste extremo relacionado con el empleo.

Actualmente, en México la jornada de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias durante 6 días a la semana o un total de 48 horas semanales. Además, se reconoce que los trabajadores deben disfrutar al menos de un día de descanso a la semana.

Durante el horario laboral, los trabajadores están obligados a estar a completa disposición del empleador y cumplir con la jornada de trabajo establecida, con la posibilidad de disfrutar de un tiempo de reposo intermedio de al menos treinta minutos.

Con el objetivo de fomentar los derechos de justicia social para todos los trabajadores, a partir del 20 de octubre de 2022 se presentaron diversas propuestas legislativas para reducir la jornada de trabajo en México. Estas propuestas incluían aumentar los descansos semanales de uno a dos días y reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas. En otras palabras, se busca que la jornada laboral comprenda 5 días laborables con 2 días de descanso obligatorio.

El 25 de abril de 2023, se aprobó un proyecto de dictamen para reformar la Constitución y disminuir la jornada laboral con 25 votos a favor, ninguno en contra y cinco abstenciones en la Comisión de Asuntos Constitucionales de la Cámara de Diputados, justo antes de que finalizara el periodo ordinario de sesiones.

Sin embargo, el proceso legislativo se suspendió debido a que, además de ser una reforma constitucional que debe ser aprobada por la mayoría de las entidades federativas, se buscó escuchar las posturas tanto de los trabajadores como de los empleadores. Por un lado, el sector obrero apoya la aprobación de la reducción laboral, mientras que el sector empresarial sostiene que podría afectar significativamente la productividad de las empresas, especialmente las más pequeñas.

En diciembre de 2023, la Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados decidió posponer la votación hasta el próximo periodo ordinario de sesiones, permitiendo que las cámaras empresariales analicen la propuesta. No obstante lo anterior, todo indica que la iniciativa seguirá “congelada” al menos hasta después de las elecciones generales del país del mes de junio de 2024.

Si esta reforma a la Carta Fundamental de México se aprueba en su totalidad, podría marcar un suceso histórico y significativo en la vida laboral de los trabajadores, ya que han pasado 116 años desde la última reforma constitucional en materia de jornada laboral.

### IV. Perú

En el Perú, la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, valores que podrían encontrarse por encima del promedio en la región. Este tope consagrado constitucionalmente, faculta al empleador para establecer a su elección una jornada de trabajo diaria dentro de los máximos legales establecidos, según sus necesidades operativas.

Como resulta evidente, al amparo de la jornada máxima legal, el personal que se encuentra sujeto a dicha jornada tiene la obligación de registrar su ingreso y salida del centro de trabajo, y el derecho al pago de una sobretasa o a pactar una compensación por el trabajo en sobretiempo.

Para ello, las empresas cuentan con la obligación de tener un control de asistencia con la finalidad de dejar evidencia del cumplimiento de los horarios y la jornada máxima.

Sin perjuicio de ello, las tendencias de reducción de la jornada de trabajo no son ajenas, y recientemente se han presentado diversas propuestas legislativas orientadas a reducir la duración de la jornada laboral mediante la incorporación de nuevos mecanismos de descanso remunerado. A la fecha, el Congreso de la República viene evaluando dos proyectos de ley relacionados a la jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo, que en caso de ser aprobados, podrían generar un impacto significativo en la producción y determinación de costos laborales por parte de los empleadores.

Una primera propuesta pretende incluir el tiempo refrigerio del trabajador –mínimo 45 minutos de acuerdo a la regulación local– como parte de la jornada de trabajo, acortando sustancialmente el tiempo efectivo de la prestación de labores. La inclusión del refrigerio como parte de la jornada de trabajo, lejos de significar un costo mínimo para el empleador (según señala el análisis económico del proyecto de ley), afecta directamente la productividad de los trabajadores, y con ello los costos laborales asumidos por el empleador.

De ser aprobada esta propuesta, la jornada de trabajo se reduciría en casi 10% sin que ello conlleve a una reducción proporcional a nivel salarial ni los demás costos laborales asociados a ello.

En esa misma línea legislativa, otra de las propuestas más recientes pretende incorporar un “micro descanso” de mínimo 20 minutos dentro de la jornada laboral diaria en el que los trabajadores quedan exentos de realizar actividades laborales o relacionadas al trabajo durante dicho periodo. Se plantea que los “micro descansos” podrían tener un impacto positivo en la salud de los trabajadores mediante la reducción de la jornada de trabajo, rompiendo la monotonía de las tareas físicas y mentales que ello conlleva, lo cual consideran podría tener una implicancia directa en el aumento de la productividad de las empresas según los impulsores del proyecto de ley.

Sin perjuicio de ello, quedan ciertos “vacíos” en su aplicación y su posible incorporación en la operativa, pues no hay claridad respecto a si el tiempo de “micro descanso” podrá ser distribuido a lo largo de la jornada, si podrá ser usado por bloques o cuáles serán los mecanismos de fiscalización para dicha figura.

Como vemos, las últimas propuestas legislativas vinculadas a la jornada de trabajo tienen por finalidad –aunque con distintos mecanismos de implementación– generar una asunción de los costos de tiempos “improductivos” de los trabajadores. De materializarse esta tendencia legislativa, podría generar un impacto significativo en la producción de las empresas, los costos que deberán ser asumidos por el trabajo en sobretiempo e incluso la necesidad de contratación de personal adicional para cumplir con los objetivos del negocio.

## Novedades legislativas en Chile

### Nuevas obligaciones laborales frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

El próximo 1 de agosto entrará en vigor la **Ley Nº 21.643** que modifica el Código del Trabajo de Chile en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también llamada “Ley Karin”.

El objetivo de esta norma es regular la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

#### Principales aspectos:

- Modifica el concepto de acoso laboral: a diferencia de la actual regulación, ahora la conducta se puede manifestar una sola vez o reiteradamente.
- Incorpora el concepto de violencia en el trabajo, entendiéndose como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en perjuicio de un trabajador.
- Establece la exigencia de incorporar un protocolo de prevención para casos de acoso sexual, laboral y de violencia.
- Regula modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas exigiendo la incorporación de protocolo de prevención y un nuevo procedimiento que abarque la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

### Novedades en materia de conciliación y teletrabajo

La **Ley Nº 21.645**, en vigencia desde el pasado 29 de enero, modifica el Código del Trabajo en materia de conciliación vida personal, familiar y laboral y regula régimen de teletrabajo o trabajo a distancia en condiciones especiales.

Con el objetivo de permitir a los trabajadores conciliar de mejor manera su vida personal con la vida laboral, la norma introduce una serie de novedades.

#### Principales aspectos:

- Otorgamiento preferente de los **días de feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares** establecido por el Ministerio de Educación, a trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.
- Obligación del empleador de **ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia** a trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin importar su edad. Se requiere que las labores de cuidado que desarrolle el trabajador/a no sean remuneradas.
- Obligación del empleador de realizar **acciones de información, educación y sensibilización** sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las empresas deben materializar actualmente estas medidas, a fin de cumplir con la normativa vigente sobre la materia.

## Continúa la tramitación del Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal

Actualmente, se encuentra en tramitación el Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal cuyo objetivo es ampliar y regular el derecho de sala cuna para trabajadores con hijos menores de dos años en Chile, sean hombres o mujeres.

### Principales aspectos:

- Tendrán derecho a este aporte tanto hombres como mujeres.
- Creación de Fondo de Sala Cuna a través de una cotización del 0,2% sobre las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- El Fondo cubrirá hasta 4,11 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) por matrícula anual y mensualidades de la sala cuna.
- El Fondo lo administrará el Instituto de Previsión Social (IPS), quien recaudará los aportes de las empresas.

## Novedades legislativas en Colombia

### Los empleadores podrán acceder a los incentivos del Gobierno por contratar poblaciones específicas a partir de junio de 2024

Se podrán beneficiar de estos incentivos aquellos que generen nuevas contrataciones por un término no inferior a seis meses y siempre que hayan cotizado a la Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo emitió el Decreto 533 de 2024 que busca incentivar el empleo formal. Los incentivos económicos están dirigidos a todos los empleadores que hayan generado nuevas contrataciones por un término no inferior a 6 meses y siempre y cuando hayan cotizado el mes completo al Sistema de Seguridad Social integral. Los incentivos son los siguientes:

- Por la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años será un incentivo del 30% de un (1) SMMLV, es decir, \$390.000 para el año 2024, por cada uno de los trabajadores adicionales vinculados formalmente.
- Por la vinculación de mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV será un incentivo del 20% de un (1) SMMLV, es decir, \$ 260.000 para 2024, por cada una de las trabajadoras adicionales vinculadas formalmente.
- Por la vinculación de hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV será un incentivo del 15% de un (1) SMMLV, es decir, \$ 195.000 para 2024, por cada uno de los trabajadores adicionales vinculados formalmente.
- Por la vinculación de personas con discapacidad, el incentivo será del 35% de un (1) SMMLV, es decir, \$455.000 para 2024, por cada uno de los trabajadores adicionales vinculados formalmente.

Los empleadores recibirán un máximo de hasta 24 incentivos por cada nuevo trabajador vinculado y solo se reconocerá un incentivo mensual por cada trabajador.

Se resalta que no se considerará como trabajador adicional aquel que se haya vinculado con el fin de reemplazar a otro trabajador que se encontraba vinculado con anterioridad, y los empleadores podrán postularse a estos beneficios desde junio del presente año.

Por último, cabe destacar que el Ministerio del Trabajo aún no ha emitido la reglamentación necesaria para acceder al incentivo.

## Novedades legislativas en México

### Revisión a la reforma laboral de 1997 para asegurar una pensión digna y reducir la edad de jubilación

El presidente de la República presentó el pasado 5 de febrero una iniciativa de reforma constitucional al sistema de pensiones para crear un llamado Fondo de Pensiones para el Bienestar con la finalidad de compensar las “distorsiones” que se generaron gracias al esquema Afore de 1997 en perjuicio de 45 millones de trabajadores.

La iniciativa plantea que aquellos trabajadores que ganen menos del salario promedio de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) tendrán derecho al complemento del fondo antes mencionado para tener el 100% de su último salario. Aquellos que ganen más, recibirían, como mínimo, el promedio mencionado y podrían recibir más si el saldo de su cuenta individual se lo permite.

Existe gran controversia sobre este fondo, ya que se pretende que los recursos que lo financiarán saldrían de los ahorros para el retiro y la vivienda del IMSS de trabajadores de 70 años de edad o más que no hayan sido reclamados. Se aclara que sólo serían tomados los fondos de cuentas que ya no están activas. Dichos fondos sin reclamar y que se transferirían al Fondo de Pensiones, se calcula que podrían ascender a hasta \$40.000 millones de pesos, según estimaciones del Gobierno y de la Asociación Mexicana de las Afores. El Fondo de Pensiones será un fideicomiso público en el que el Banco de México actuará como fiduciario y será constituido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dentro de los 60 días posteriores a la entrada en vigor del proyecto de la iniciativa.

### México admite a trámite dos nuevos procedimientos de quejas laborales previstas en el T-MEC

El Gobierno Mexicano admitió a trámite el pasado mes de abril dos nuevos procedimientos de queja presentados por el Gobierno de los Estados Unidos de América al amparo del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas (**MLRR**) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (**T-MEC**) por la presunta violación de derechos de libre asociación y negociación colectiva.

En total, México ha recibido 24 quejas laborales a través del MLRR previsto en el T-MEC, 23 de Estados Unidos, una de Canadá. De esas 24, cuatro no se activaron (una de ellas la presentada por Canadá), y 20 de Estados Unidos sí se admitieron. Los estados en los que se encuentran las empresas sujetas al MLRR son Nuevo León, Jalisco, Estado de México y Veracruz.

### La Suprema Corte de Justicia de la Nación convalida el límite máximo para el reparto de utilidades a los trabajadores

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación validó el pasado 3 de abril, que el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) tenga como

límite máximo 3 meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos 3 años, según le resulte más favorable al trabajador, tal como lo establecen: (a) el artículo 127, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo reformado en el Decreto publicado el 23 de abril de 2021, que reguló la figura de la subcontratación laboral, y (b) la Guía para cumplir con las Obligaciones en materia de reparto de utilidades expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Respecto a la ley, la Sala -por unanimidad de votos- resaltó que el Congreso de la Unión cuenta con facultades para legislar en materia de trabajo y emitir disposiciones concernientes al PTU como la que fue cuestionada.

En cuanto al tope de 3 meses de salario, se destacó que este límite no es absoluto, ya que admite la posibilidad de que se tome en cuenta el promedio de la cantidad entregada a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto del trabajador durante los últimos 3 años, siempre favoreciendo la mejor opción para éste, sin que tampoco ello afecte de manera retroactiva los derechos de los trabajadores, pues la Constitución no prevé un límite mínimo para tales efectos, de modo que esta variable siempre pueda ser modificada.

## Novedades legislativas en Perú

### **Beneficios para trabajadoras: prevención del cáncer en las mujeres y fortalecimiento de la atención especializada oncológica**

El 20 de enero de 2024 se publicó el Decreto Supremo N° 001-2024-SA, que contiene el Reglamento de la Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica.

Principales aspectos:

- Desarrolla el procedimiento a seguir para que las mujeres trabajadoras ejerzan el derecho de licencia con goce de haberes (1 día al año) para realizarse exámenes médicos para la detección temprana de cáncer de mama y/o cuello uterino.
- Para dichos efectos, la trabajadora debe presentar una solicitud con 3 días hábiles de anticipación y presentar la constancia de programación de la cita. Asimismo, de forma posterior a la cita, debe presentar de manera obligatoria la constancia de atención dentro de los 3 días hábiles siguientes de la cita médica.

### **Retiro de fondos de pensiones: se aprueba la ley que autoriza el retiro de los fondos de los afiliados al sistema privado de pensiones hasta por el monto de cuatro Unidades Impositivas Tributarias (UIT)**

El 18 de abril de 2024 se publicó la Ley N° 32002, que autoriza el retiro de los fondos de los afiliados al sistema privado de pensiones hasta por el monto de cuatro unidades tributarias (UIT), es decir, por un monto de hasta S/ 20,600.

### **Se aprueba la ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del 100% del valor de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

El 17 de mayo de 2024 se publicó la Ley N° 32027, que autoriza a los trabajadores la libre disposición del 100% de la CTS, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis

económica. Recordemos que la CTS es un beneficio del trabajador que es depositado en una cuenta bancaria y que solo puede ser liberado al momento de la extinción de la relación laboral.

Principales aspectos:

- Se autoriza, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, a los trabajadores a disponer libremente del 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.
- El retiro se puede realizar de forma total o parcial. Los trabajadores tienen derecho de realizar los retiros parciales que consideren, siempre que sea de forma previa al 31 de diciembre de 2024.

## Contacta con nuestros profesionales



Chile

**Bárbara Vera**  
Socia

[barbara.vera@garrigues.com](mailto:barbara.vera@garrigues.com)



México

**Miguel Ángel Rocha**  
*Counsel*

[miguel.rocha@garrigues.com](mailto:miguel.rocha@garrigues.com)



Colombia

**Carolina Camacho**  
Socia

[carolina.camacho@garrigues.com](mailto:carolina.camacho@garrigues.com)



Perú

**Franco Muschi**  
Socio

[franco.muschi@garrigues.com](mailto:franco.muschi@garrigues.com)

Para más información:

[Consulta nuestras publicaciones de Laboral en Latinoamérica](#)

# GARRIGUES

Síguenos en:



© 2024 J&A Garrigues, S.L.P. | La información de esta página es de carácter general y no constituye opinión profesional ni servicio de asesoramiento legal o fiscal.

[garrigues.com](http://garrigues.com)