



Alcances de la DT a la ley 21.561 de reducción de jornada laboral

Expositor:

Juan Acuña Ferrufino





- **Introducción:**
- Esta nueva ley reduce en forma gradual la jornada laboral en Chile, estableciendo formas especiales de flexibilidad en la distribución de la jornada, permitiendo a las trabajadoras y trabajadores mejorar su calidad de vida y a los empleadores aumentar la productividad.
- La DT se ha pronunciado haciendo alcances a la ley 21.561.



Objetivos de la nueva ley



• **Objetivos:**

- Reducir la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales en forma gradual.
- Establecer flexibilidad en la distribución de jornada.
- Otorgar a los trabajadores padres el derecho a banda horaria para anticipar o retrasar el comienzo de la jornada.
- Posibilitar la compensación de horas extraordinarias por días de feriado anual (vacaciones).



Análisis de la ley 21.561
Publicada en el D.O. el 26/04/2023
Artículo 1°
Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 inciso 1° del CT:**
- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 1° transitorio de la ley 21.561.**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 bis del CT:**
- Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- “La Ley N°21.561 agrega un nuevo artículo 22 bis al Código del ramo, el cual introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, permitiendo su distribución sobre la base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas, lo cual debe entenderse en armonía con la gradualidad de la vigencia de la normativa, según se analizó en el N°1 precedente”.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- “Pues bien, del tenor literal de la norma legal citada se desprende que las partes pueden acordar la distribución de la jornada en un único ciclo de 2, 3 o 4 semanas de extensión, en el cual el promedio de las horas ordinarias a laborar no debe exceder de 40. De este modo, si las partes optan por esta modalidad, lo primero que deberán hacer es determinar la cantidad de semanas que incluirá el respectivo ciclo, para luego establecer su distribución diaria y semanal”.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 bis del CT:**
- A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Ahora bien, si las partes de la relación laboral acordaren que la jornada ordinaria se distribuya sobre la base de un promedio semanal que no supere 40 horas, en un ciclo de hasta cuatro semanas, deberán respetar las siguientes limitaciones:
- I-. Atendido el proceso de vigencia gradual de las disposiciones de la Ley N°21.561, al quinto año de su publicación, es decir, al 26.04.2028, el promedio de las horas ordinarias a laborar no deberá exceder de 40 horas semanales en el ciclo. Sin embargo, la jornada podrá superar dicho límite de 40 horas en no más de dos semanas seguidas dentro del mismo ciclo, no pudiendo exceder las 45 horas semanales.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- II-. Al momento de celebrar el pacto, las partes deberán fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando, evidentemente, las limitaciones generales que sobre la materia contempla el Capítulo IV, Título 1, Libro 1 del Código del ramo.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- II-. Al momento de celebrar el pacto, las partes deberán fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando, evidentemente, las limitaciones generales que sobre la materia contempla el Capítulo IV, Título 1, Libro 1 del Código del ramo.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- III-. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, una semana de anticipación a su inicio.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 bis del CT:**
- En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.
- Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 bis del CT:**
- Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- iv-. Si el trabajador tiene la calidad de afiliado a un sindicato se requerirá, además, el acuerdo previo de dicha organización.
- Si bien las horas extraordinarias mantienen su régimen general, de acuerdo con la modificación introducida al inciso primero del artículo 31 del Código del ramo, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales, respetándose, asimismo, el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- La excepción señalada en el párrafo anterior sólo procederá cuando haya sido parte de un proceso de negociación colectiva o, cuando conste en pactos directos suscritos con las organizaciones sindicales, los cuales sólo podrán referirse a sus afiliados.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, todas esas horas de sobretiempo deberán pagarse hasta completar el promedio de cuarenta horas semanales.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 28 del CT:**
- Sustitúyese en el inciso primero la expresión “cinco días” por “cuatro días”



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 28 del CT (actual):**
- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- A contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad dado que dicho proceso debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 inciso 2° del CT:**
- Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 inciso 2° del CT (Antes de la ley de reducción de jornada):**
- Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 del CT:**
- b) Suprímese el inciso cuarto.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 inciso 4° del CT (actual):**
- Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Podemos apreciar del texto transcrito que el legislador establece dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral, a saber:
- i-. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;
- ji-. Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Vigencia el 26/04/2024.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 27 del CT:**
- Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- El derecho consiste en una banda de dos horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores y trabajadoras anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores lo cual, a su vez, determinará su horario de salida.
- De este modo, por ejemplo, si un dependiente retrasase en 30 minutos su ingreso con relación al horario pactado, deberá retrasar en la misma cantidad de tiempo el término de su jornada laboral.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 27 del CT:**
- Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa 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, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Para ejercer este derecho, el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Por su parte, los empleadores no podrán negarse al ejercicio de este derecho, salvo en los siguientes casos:
- i-. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 27 del CT:**
- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.”.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Si madre y padre trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- Finalmente, acerca de la banda horaria, cabe señalar que si bien de acuerdo al artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, este derecho se hará exigible a partir del 26.04.2024, nada obsta a que las partes si así lo deciden, puedan pactarlo anticipadamente en los mismos términos descritos.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Vigencia el 26/04/2024.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 32 inciso 4° del CT:**
- Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.”.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- En efecto, 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 dependiente 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.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.
- En caso de que existan días pendientes de utilizar por este concepto, al término de la relación laboral, éstos se compensarán en dinero, en conformidad al artículo 73 inciso 2° del Código del Trabajo.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Finalmente, sobre este punto, cabe recordar que, si las partes deciden pactar la realización de horas extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, pero nada dicen sobre su compensación por días de descanso, estas seguirán la regla general, vale decir, se pagarán de acuerdo a lo preceptuado en el inciso 3° de la misma norma.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Vigencia el 26/04/2024.



Disposiciones transitorias



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
- Artículo segundo.- Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
- Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
- Artículo octavo.- Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 81/02 del 01/02/2024 de la DT:**
- Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, y de acuerdo con lo prescrito por el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, las partes podrán pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas o menos, y su distribución en 4 días se materialice antes del cumplimiento del quinto año de publicación de la presente ley, esto es, a contar del 26 de abril de 2028.



Fin
Gracias