

**INFORMATIVO N° 328**

**MAT: Resumen Ejecutivo, Ley N° 21.561, publicada en El Diario Oficial de 26.04.2023.**

Viña del Mar, 09 de mayo de 2023.-  
C-036

Estimado(s) Señor(es):

El 26.04.2023 fue publicada la Ley N° 21.561 que “*Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral*”, reduciendo la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas semanales.

Adicionalmente, modifica la distribución de la jornada ordinaria de trabajo y se introducen regulaciones – reducciones de jornada – en las jornadas especiales, excepcionales y parciales.

Lo anterior, implica que - en forma gradual - los empleadores deberán reducir y distribuir la jornada laboral de sus trabajadores.

**I.- Objetivo de la norma:**

La referida ley tiene por objeto principal reducir la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras, propiciando una mayor cantidad de tiempo disponible que les permita realizar diversas actividades fuera del ámbito laboral y, consecuentemente, un desempeño más eficiente durante su jornada de trabajo.

**Es importante destacar que la implementación de la presente ley y la aplicación de sus modificaciones, especialmente la rebaja de la jornada, no podrán implicar una rebaja en la remuneración de los trabajadores.**

Lo anterior se ha plasmado en el proyecto de modificación en comento, que pretende concretar tales ideas a través de la adopción de diversas medidas que deberán implementarse gradualmente dentro de los próximos cinco años desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial.

En este contexto se verán involucrados diversos actores, a saber:

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo, empleadores y los sindicatos a los cuales se encuentren afiliados los trabajadores.

Nuestro propósito con el presente informativo es dar a conocer y explicar las principales modificaciones al Código del Trabajo que introdujo la Ley N° 21.561.

## **II.- Principales modificaciones establecidas por la Ley N°21.561 vinculadas a la jornada laboral:**

### **A. Disminución de la jornada ordinaria máxima semanal:**

1. La primera y principal modificación que introduce la referida ley sustituye los dos primeros incisos del artículo 22 del Código del Trabajo. El primer inciso dispone que 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 que la misma ley señalará** (la ley ordena al Ministerio del Trabajo dictar un Reglamento que se pronuncie respecto de los límites y parámetros de las jornadas excepcionales de trabajo, lo cual hará previo informe de la Dirección del Trabajo).

En otras palabras, **se reduce la jornada ordinaria de trabajo regulada en el artículo 22 del Código del trabajo de 45 a 40 horas semanales.**

La referida reducción se entenderá incorporada en los contratos individuales de trabajo y en los instrumentos colectivos por el sólo ministerio de la ley, sin perjuicio que las partes puedan pactarlo en forma expresa.

**Destacamos que la modificación será gradual y por tramos**, lo que se explicará al final del presente informativo.

2. Continúa el referido artículo 22, en su inciso segundo, señalando que **se excluye de esta limitación a los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores que desempeñen.** Es importante destacar que, ante una controversia en relación con este punto, la propia norma consagra la posibilidad que el trabajador solicite a la Inspección del Trabajo competente resolver si sus funciones se encuadran o no en las situaciones descritas. Respecto del pronunciamiento del Inspector del Trabajo podrá recurrirse ante el juez competente dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la respuesta, lo que se resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

De esta forma, habrá que revisar si algunos de los trabajadores de la empresa están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, lo cuál puede ser objeto de controversia que deberá resolver el Inspector del Trabajo o, en última instancia, el juez competente.

## **B. Sistemas de distribución de la nueva jornada máxima:**

La ley incorpora una nueva disposición, el **artículo 22 bis**, que señala las formas en que se podrán distribuir las 40 horas de la jornada de trabajo:

- Primera opción: la jornada semanal del trabajador tendrá una duración máxima de 40 horas.
- Segunda opción: previo acuerdo con el trabajador y la organización sindical respectiva en el caso de los trabajadores que se encuentren afiliados, la jornada podrá distribuirse en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas, no pudiendo durar más de 45 horas ordinarias en cada semana, ni extenderse a dicho límite por más de dos semanas continuas en el ciclo (no más de 2 semanas consecutivas de 45 horas semanales).

Es decir, un trabajador/a podría trabajar 35 horas durante la primera semana, 40 horas la segunda semana, 45 horas la tercera semana, y así, procurando que el ciclo total de 4 semanas arroje como resultado un promedio de 40 horas semanales, con el referido límite que impide trabajar 45 horas durante más dos semanas seguidas (incluyendo las horas extraordinarias).

Requisitos para que pueda operar esta opción: *i) se debe fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas que se trabajará en el ciclo* (compuesto por 4 semanas); y *ii) el empleador debe comunicar con una semana de anticipación, la distribución del ciclo siguiente.*

En definitiva, de acogerse a esta opción el trabajador no necesariamente tendrá siempre una jornada de 40 horas semanales, pues podrá variar según el sistema de distribución que se acuerde, respetando los límites ya señalados.

Ahora, en el evento que al término de la relación laboral el trabajador haya prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas proporcionalmente, **se le pagarán todas las horas necesarias para completar el promedio de 40 horas semanales.**

A su turno, el nuevo **inciso primero del artículo 28** dispone que la jornada semanal no podrá ser distribuida en menos de 4 días, manteniéndose el máximo de 6 días. En

otras palabras, una vez en vigencia la jornada de 40 horas, ésta no se podrá distribuir en menos de 4 días, manteniéndose el máximo de 6 días actualmente vigente.

Cabe señalar que, mediante negociación colectiva o pactos directos con los sindicatos, y sólo respecto de los trabajadores afiliados, se podrá acordar que el tope semanal de 45 horas podrá ampliarse a 52 horas, incluyendo el sobretiempo y los demás requisitos legales.

En el caso que al término del contrato el trabajador hubiere trabajado más horas que el promedio legal de las 40 horas en el ciclo, calculadas en forma proporcional, deberán pagarse todas las horas necesarias para complementar el promedio de 40 horas semanales.

#### **Descanso imputable a la jornada:**

En caso de que se haya pactado que el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el correspondiente ajuste en función de la nueva jornada establecida por la nueva ley.

Si la referida imputación se encuentra contemplada en un instrumento colectivo y no se lograre acuerdo en el ajuste, una vez terminada la vigencia del referido instrumento tal imputación no continuará formando parte de los contratos individuales ni tampoco formará parte del piso para la próxima negociación colectiva.

#### **C. Trabajadores excluidos de la jornada máxima:**

Se reducen las categorías de trabajos excluidos de la limitación de la jornada, **manteniéndose la norma actual respecto de la exclusión del límite de la jornada respecto de los gerentes, administradores apoderados con facultades de administración y de todos quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata “en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas”.**

Con todo **quedan fuera de la exclusión y, por lo tanto, afectos a la nueva jornada ordinaria máxima de 40 horas, “los trabajadores contratados 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 funciones en el local del establecimiento”, que hasta ahora no tenía límite de jornada.**

Sin perjuicio de lo anterior, en nuestra opinión, los trabajadores señalados en el párrafo anterior podrán mantenerse excluidos del límite de la jornada, si efectivamente realizan sus labores sin fiscalización superior inmediata y cuentan con medios para demostrarlo.

Quedan también afectos al límite de las 40 horas, quienes presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

**Se deroga el artículo 27 del Código del Trabajo que excluía del límite de la jornada ordinaria de trabajo “al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes”.**

En caso de dudas respecto de esta materia, cualquiera de las partes puede recurrir a la Inspección del Trabajo de cuya resolución se podrá reclamar judicialmente dentro de quinto día de notificada.

#### **D. Situación de las trabajadoras y trabajadores con hijos de hasta 12 años:**

1. El **nuevo artículo 27 del Código del Trabajo**, establece la posibilidad de los trabajadores que sean madres y padres de niños de hasta 12 años, o quienes tengan el cuidado personal de éstos, **el derecho a una banda de dos horas en total, en la cual podrán anticipar o retrasar en hasta en una hora, el comienzo de sus funciones, y ello determinará su horario de salida.**
2. El requisito para hacer uso del referido derecho consiste en entregar al empleador el certificado de nacimiento o de la sentencia que ha otorgado el cuidado personal del niño o niña.
3. **El empleador sólo podrá negarse al uso de este derecho** si la empresa funciona en un horario que no permite anticipar o postergar el inicio de la jornada, o que por la naturaleza de los servicios que el trabajador presta (por ejemplo, atención al público, servicios de urgencia, guardias, etc.) lo requieren en su puesto a una hora específica señalado por el contrato de trabajo o el Reglamento Interno. En caso de existir controversia si nos encontramos ante una de las referidas excepciones, el Inspector del trabajo respectivo resolverá.
4. Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

#### **E. Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado:**

1. **El artículo 32 del Código del Trabajo contempla un nuevo inciso cuarto** que dispone que, a través de un pacto escrito **las partes, pueden acordar que las horas extras se compensen por días adicionales de feriado.** En este caso, podrán pactarse **hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año**, los cuales podrán ser utilizados

por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. En ese caso, el trabajador deberá informar al empleador que los utilizará con 48 horas de anticipación.

2. En caso que el trabajador no solicitare los días compensatorios dentro del plazo de 48 horas, deberán ser pagados por el empleador en la remuneración del respectivo período. La compensación de las horas extraordinarias por días de feriado se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago: por cada hora extra corresponderá una hora y media de feriado.
3. Si la relación laboral termina y aún existen días pendientes sin utilizar, ellos se compensarán de conformidad con lo indicado en el artículo 73 del Código del Trabajo que dice relación con el feriado en general.

#### **F. Control y registro de asistencia:**

**El artículo 33 del Código del Trabajo que se refiere al registro de asistencia fue reemplazado en su totalidad por el siguiente:**

*“El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.*

*Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondiente al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.*

*La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización”.*

Destacamos que el empleador tiene el deber controlar la asistencia y horas de trabajo. A diferencia de la norma anterior, se agrega como opción al libro de asistencia y reloj control con tarjetas de registro, la opción de llevar un sistema electrónico de registro, que anteriormente sólo se contemplaba si no era posible aplicar las dos opciones anteriormente señaladas y previa autorización de la DT. Este nuevo sistema deberá sujetarse a las condiciones y requisitos que de forma general se señalen mediante una resolución de la Dirección del Trabajo. Junto a lo anterior, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución.

Cabe señalar que, las autorizaciones que hayan sido dadas por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la vigencia de esta norma, se mantendrán mientras se cumplan los requisitos fijados por la resolución que hubiere dictado la Dirección del Trabajo.

#### **G. Jornadas excepcionales distribución y descansos:**

Respecto de las jornadas excepcionales, **se modifican las reglas que regulan las jornadas excepcionales autorizadas por la Dirección del Trabajo.**

- Los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos deben ser autorizadas por la DT, en el plazo máximo de 30 días hábiles siguientes a la respectiva solicitud.
- Respecto de la fiscalización de los sistemas excepcionales se indica que, para que el mismo sea autorizado debe ser compatible con las condiciones de “seguridad y salud en el trabajo”, reemplazándose la locución anterior “higiene y seguridad”.
- En contraste con la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo en ciclos de hasta cuatro semanas, se introduce una regla que establece que **se autorizan los sistemas o jornadas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales en el ciclo respectivo, no superen las 42 horas promedio semanal.**
- En estos casos, los trabajadores **tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada de 40 horas semanales**, los que por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

En otras palabras, atendida la nueva diferencia que eventualmente pueda producirse con la nueva jornada ordinaria de 40 horas, el trabajador tendrá derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda, los que por acuerdo de las partes podrán compensarse en dinero.

**Si se produjere el término de la relación laboral y existieren días pendientes de utilizar, estos se compensarán en dinero según las mismas normas del feriado.**

- Finalmente, se establece que, **a más tardar el 26 de octubre de 2023, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá dictar un reglamento**, previo informe de la DT, que determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

- Respecto de las autorizaciones de **sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso que se hubieren dictado con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones de la presente ley, se mantendrán vigentes hasta su vencimiento**, sin perjuicio de que se pueda solicitar su adecuación en forma anticipada de forma de ajustarse a la nueva jornada laboral.

## H. Jornada parcial:

En el **artículo 40 bis** del Código del Trabajo se sustituyó la frase "*dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22*", por la siguiente: "*treinta horas semanales*".

La norma actual define a la jornada como aquella "*no superior a dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el art. 22*". Como esta última es de 45 horas, **la jornada parcial hoy es de 30 horas como máximo.**

Sin embargo, y atendido que la jornada ordinaria se redujo a 40 horas, a fin de mantener la jornada parcial en el máximo de 30 horas, fue necesario modificar el artículo 40 bis del Código del Trabajo, pues en caso contrario ésta se habría visto reducida a 26,67 horas (2/3 de 40 hrs.)

**De esta forma, la jornada parcial no ha sido rebajada por la ley materia de este informe, manteniéndose en 30 horas como máximo**, si es que le afecta la rebaja gradual de la jornada ordinaria.

## I. Jornadas especiales:

Ahora bien, respecto de las **Jornadas especiales**, ésta va a depender del tipo de trabajador de que se trate.

### i. Personal embarcado o gente de mar:

los artículos relevantes son los **artículos 106 y 109 del Código del Trabajo.**

Respecto del **artículo 106** se indica:

*“La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.*

*Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31. No obstante lo anterior, siempre se deberán respetar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116.*

*Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de **cuarenta** horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.”*

Respecto al **artículo 109** que indica:

*“No será obligatorio el trabajo en días domingos o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas semanales.”*

Este artículo se modificó en el siguiente sentido: se intercaló entre la expresión “cuarenta y ocho horas” y el punto aparte, la siguiente frase: “*la que se calculará en forma proporcional por los días en que la nave este fondeada en puerto*”.

Luego se incorpora el siguiente inciso segundo: “*sin perjuicio de lo señalado precedentemente y sólo para efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, **el exceso de las cuarenta horas semanales se pagará siempre con el recargo del artículo 32**”.*

**En otras palabras, se mantiene la regla que establece que la jornada semanal será de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias. Con todo, se introduce como regla compensatoria que las horas semanales trabajadas por sobre las 40 horas, serán pagadas con el recargo que corresponde a las horas extraordinarias.**

## **ii. Jornadas especiales respecto de los siguientes trabajadores:**

- a) Personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y se servicios interurbanos de transporte de pasajeros:

Se reemplazan las 180 horas mensuales por 45 horas semanales promedio en cómputo mensual.

- b) Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana:

Su jornada no excederán de 40 horas semanales promedio en cómputo mensual; o 180 horas mensuales con un descanso anual adicional de 6 días.

- c) Trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles

Su jornada ordinaria de trabajo no podrán exceder las 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.

- d) Chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros:

Su jornada no podrá exceder de 40 horas semanales promedio en cómputo mensual.

e) Trabajadoras de casa particular puertas afuera:

Se reduce la jornada ordinaria a 40 horas semanales y las horas extraordinarias se regulan conforme a la regla general (límite de 2 horas extras por día). Si la trabajadora tiene una jornada parcial (hasta 30 horas semanales) se permite una bolsa de hasta 12 horas extras semanales.

f) Trabajadoras de casa particular puertas adentro:

Se incorpora un tiempo de descanso adicional a los ya establecidos en el artículo 150, consistente en dos días al mes de permiso de libre disposición, los que podrán usarse de forma conjunta o separada.

g) Trabajadores agrícolas:

Se establece que el reglamento debe considerar en sus modalidades de cómputo de la jornada ordinaria de trabajo, que ésta de distribuya dentro de un promedio anual que no exceda de 6 horas y 40 minutos en promedio.

h) Tripulantes de vuelo y cabina:

Se modifica la regla de distribución de la jornada ordinaria de trabajo de estos trabajadores cuando cumplen su período de servicio en tierra por siete días o más en el mes calendario, en cuyo caso, la jornada ordinaria se podía distribuir con un tope de 180 horas mensuales. Esta forma de distribución se reemplaza por 40 horas promedio semanal.

i) Jornada especial del personal de hoteles, restaurantes o clubes:

- i. Se considera que la jornada de estos trabajadores y trabajadoras sea abordada por el art. 34 bis del Código del Trabajo, que permite el fraccionamiento de la jornada, derogando la regulación original que se establecía en el art. 27.
- ii. Se incorporan al régimen de “turno cortado”. El régimen de compensación del exceso legal de la jornada pasiva se calcula sobre la base de la jornada de 40 horas semanales.
- iii. Finalmente, se modifican las reglas sobre la distribución de los domingos y descansos que se aplica a durante las temporadas altas, permitiendo que los acuerdos de distribución anual aborden la posibilidad de agrupar domingos seguidos, modificando la actual regulación del número 9 artículo 38 del Código del Trabajo.

j) Trabajadores de plataformas:

Se modifica guarismo de 180 a 172 horas mensuales, en el art. 152 quáter Y, incorporado al Código del Trabajo por la Ley de Trabajadores de Plataforma que se utiliza para el cálculo del valor - hora.

**G. Fiscalizaciones voluntarias de la Dirección del Trabajo:**

La Dirección del Trabajo desarrollará programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntaria que podrán presentar las micro, pequeñas y medianas empresas (hasta de 199 trabajadores), a fin de prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso, la empresa infractora tendrá 5 días hábiles de plazo para dar cumplimiento a la normativa, lo que será fiscalizado por la DT.

**K. Gradualidad de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo:**

Respecto de la gradualidad de la implementación de la nueva jornada ordinaria de trabajo, se sujetará a las siguientes reglas desde su publicación en el Diario Oficial:

- **El primer año** se reducirá de cuarenta y cinco a cuarenta y cuatro horas.
- **El tercer año** a cuarenta y dos horas.
- **El quinto año** a cuarenta horas.

Le(s) saluda atentamente,

**TOMASELLO Y WEITZ**