

# Ley 21.561

(26.04.2023)

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO  
DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL



**Juan Vergara Montoya**  
**Director**

**ALS - Asesoría Laboral y Sindical**

☎ +56998958657 ✉ [jvergara@als.cl](mailto:jvergara@als.cl) 🌐 [www.als.cl](http://www.als.cl)

# Situación actual

- Regla general:
  - Distribución semanal
  - Duración diaria
  - Interrupción diaria
  - Descanso semanal

# Situación actual

Jornada ordinaria y parcial

Jornadas especiales (previstas en la ley)

Jornadas excepcionales (autorizadas por DT)

Exclusión de jornada (artículo 22 inciso 2 del CT)

- Prestan servicios a distintos empleadores
- Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.
- Contratados para prestar servicios en propio hogar o lugar libremente elegido por ellos.
- Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
- A bordo de naves pesqueras.
- Prestan servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (existe doble regulación sobre teletrabajo).
- Deportistas profesionales y actividades conexas.

## Proyecto original

Reducción de 45  
a 40 horas

Colación  
imputable a  
jornada de trabajo



# Proyecto aprobado por Cámara Diputados

Reducción de 45 a 40 horas

Exclusión de jornada: “Esta circunstancia deberá ser calificada por la Inspección del Trabajo del territorio respectivo”

Autoriza a promediar jornada en períodos bimensuales o trimestrales de distribución de días de trabajo y descanso

Vigencia:

Empresas con 75 mil UF o más al  
año: inmediato

Empresas con menos de 75 mil UF  
al año: 1 hora/año

# Acuerdo Senado (proyecto ley)

---

Rebaja de 45 a 40 horas, con gradualidad

---

Jornada parcial se mantiene fija en 30 horas

---

Jornada mensual promediada

---

Jornada promediada puede llegar a un tope de 52 horas semanales

---

Jornada 4 x 3

---

Jornada excepcional hasta 42 horas

---

Trabajadores artículo 38 N° 2 con jornadas hasta 42 horas

---

Banco de horas extra compensado con días feriado

---

Modifica artículo 22 inciso segundo (trabajadores excluidos de jornada)

---

Horario diferido de ingreso y salida padres con hijos menores de 12 años

---

Otras normas: cálculo honorarios plataformas electrónicas, jornada, horas extra y descansos casa particular, auditoría preventiva DT, fraccionamiento jornada clubes y hoteles, y días domingos de trabajo continuo en pacto anual sector turismo y entretenición.

# 1. Rebaja 45 a 40 horas

- Trabajo efectivo
  - Colación no forma parte de jornada de trabajo
  - DT: solo puede abrir un descanso de colación no imputable a jornada
- ¿Cuándo es obligatoria la rebaja? Gradual:
  - 2024 = 44 horas
  - 2026 = 42 horas
  - 2028 = 40 horas
- Excepción: trabajadores transporte terrestre y aéreo, agrícolas = 2028.

# ¿Cómo se realiza la rebaja?

Modificaciones de la ley se entienden introducidas a contratos de trabajo (individuales y colectivos) y reglamentos internos sin necesidad de modificarlos.

Acuerdo: individual o representado por el sindicato

Si no hay acuerdo: reducción de horario de salida en proporción a los días de trabajo

Si colación es imputable a jornada

- Ajuste de común acuerdo
- No forma parte del piso de la negociación ni de ultra actividad del contrato colectivo

No puede disminuir remuneraciones “en ninguna circunstancia”

Alerta: cambios de turnos y aumento horario colación



## 2. Jornada parcial se mantiene en 30 horas

Regla actual : 2/3  
(66,6%)

Indicaciones gobierno : 27  
horas

Acuerdo Senado : 30  
horas (75%)

Regulación flexible vigente

- Semana corrida (DT excluye a jornadas de 4 o menos días)
- Empleador puede indicar turno con 1 semana anticipación

¿Cuándo entra en vigencia? 1 año

# 3. Jornada mensual promediada (nuevo artículo 22 bis)

## Ciclos laborales de 4 semanas

- 2 semanas con máximo 45 horas (tope)
  - Ej: 2 semanas 35 y 2 semanas 45 horas
  - Gbno: no se puede extender las 40 horas en más de dos semanas
- Esas 2 semanas pueden ser continuas

Se debe respetar la limitación de duración diaria y descanso dominical}

Suma de jornada ordinaria y horas extra no puede superar las 52 horas semanales

## Requisitos

- Calendario con distribución de días y horas
- Empleador elige el ciclo que se debe aplicar, avisando con 1 semana de anticipación a su inicio.
- Pacto individual (¿Reglamento Interno?)
- Trabajador sindicalizado: autorización previa del sindicato. (¿Previa a qué? ¿Duración?)

¿Cuándo entra en vigencia? gradualidad

# 4. Aumento tope semanal del ciclo

Permite aumentar tope de 45 horas a 52 horas de trabajo efectivo del ciclo de 4 semanas (2 semanas de las 4 del ciclo)

Ej: 2 semanas continuas 52 horas, las otras 28 horas.

Con acuerdo del sindicato (contrato, convenio colectivo o "acuerdo directo").

Problema:  
¿Requiere aprobación de asamblea?

Sindicato no debe cumplir requisitos de representatividad (quórum mínimo) ni naturaleza jurídica.

Aplicable a todos los "socios" del sindicato.

# Dudas jornadas promediadas



Se aplica solo a jornada de 40 horas o también a las jornadas de la gradualidad (45, 44, 42). ¿Se aplica a jornadas parciales?

Valor del día: descuento ausencias por licencia médica y cálculo subsidio

Determinación horas extra:

- ¿Es un cálculo semanal o es en el ciclo?
- Nueva ley dice que “duración de jornada” será de 40 horas semanales pero que su “distribución” es semanal o en base a promedios semanales.
- Ley no cambia definición de hora extra: “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.



# 5. Jornada 4x3

Regla actual distribución: mínimo 5 y máximo 6 días (jornada ordinaria)

Regla nueva distribución: mínimo 4 y máximo 6 días (jornada ordinaria).

- 5 días: 8 horas trabajo efectivo (+ colación + horas extra)
- 6 días: 6,66 horas trabajo efectivo (+ colación + horas extra)
- 4 días: 10 horas trabajo efectivo (+ colación + horas extra)

Requisito: acuerdo de las partes

Ya existía en ley actual como pacto de adaptabilidad con el sindicato (se elimina)

¿Cuándo entra en vigencia? Al quinto año, salvo que empresa rebaje o haya rebajado a 40 horas.



# 6. Jornada excepcional hasta 42 horas

- Requisitos actuales
  - Horas trabajadas en el ciclo no puede exceder de tope semanal promedio
  - Puesto de trabajo específico
  - jornadas diarias de 12 horas
  - 1 hora imputable a colación
  - Autorización DT
  - Autorización de trabajadores
- Casos comunes:
  - Salud: “cuarto turno”,
  - Guardias y vigilantes (promedios 42 horas): 4x4x12; 5x5X12, 6x6x12, 7x7x12, 6x2x8, 6x1,7.5, 5x2x9)
  - Minería: 7x7x12, 14x14x12 (Covid), etc.
- Nueva ley:
- Se mantiene facultad general de la DT para definir jornadas excepcionales
- Cambio:
  - Se prevé expresamente jornadas excepcionales con ciclos de hasta 42 horas promedio semanal
  - Diferencia entre 42 – 40 horas: se compensan con días de descanso o con dinero (no indica monto). En caso de término de relación laboral, diferencia se compensa con base de cálculo de feriado proporcional.
- ¿Cuándo entra en vigencia? Al quinto año.

# 7. Trabajadores artículo 38 N° 2 con jornadas hasta 42 horas

- Iguales compensaciones a las señaladas en el inciso octavo podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.”

- *Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.*

¿Cuándo entra en vigencia? Al quinto año

# 8. Banco de horas extra con compensación de días feriado

- Horas extra trabajadas no se pagan en dinero sino que se compensan con días de feriado
- Con tope de hasta 5 días
- Equivalencia a 1,5 horas de descanso
  
- Trabajador debe usar dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, dando aviso con 48 horas de anticipación.
- Si no se usa en ese plazo, se paga en dinero
- Requiere pacto individual
  
- ¿Es mejor días de feriado o de permiso?
  
- ¿Cuándo entra en vigencia? 1 año más

# 9. Modifica artículo 22 inciso segundo (trabajadores excluidos de jornada)

- Se elimina de la enumeración de exclusión a:
  - Quienes trabajen para distintos empleadores
  - Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
  - Los contratados para prestar servicios en su domicilio o en lugar libremente elegidos por ellos (teletrabajo)}
- Pero:
  - Se mantiene en la exclusión a quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata pero se les condiciona a que esto sea “en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas”.
  - Riesgo: puede incorporar a trabajadores excluidos de la numeración.
  - De hecho, se permite excluir de jornada a personas en teletrabajo salvo que trabajador esté sujeto a “supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores”.
- Discrepancias: resuelve la DT; reclamable en tribunales. ¿Se modificará procedimiento de fiscalización actual? ¿Cómo se fiscalizará al personal en teletrabajo? ¿Cómo se obligará a la empresa a cumplir? ¿Cómo se podrán cobrar las horas extra si no existe registro?

# 10. Horario diferido de ingreso y salida padres con hijos menores de 12 años

- Banda de dos horas en total para anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de labores.
- Aplica a trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos.
- Derecho del trabajador: deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.
- Empleador puede negarse:
  - Empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo
  - Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público,
  - Sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores,
  - 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.
- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.
- Controversia con empleador: resuelve la DT
- ¿Cuándo entra en vigencia? 1 año



# 11. Otras normas



# Conclusiones

- Trabajadores con reducción de jornada con gradualidad
- Trabajadores sin reducción de jornada
- Trabajadores con derecho a jornada
- Trabajadores a los que no se rebaja jornada y se compensa en días de descanso o dinero
- Mecanismos para no pagar horas extra
- Flexibilidad laboral para el empleador
- Flexibilidad laboral cuando sea compatible con el trabajo