

202

ORDINARIO N°: _____

MATERIA:

Aplica doctrina

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de la cuales no se cuenta con información suficiente, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.03.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correos electrónicos de 04.11.2024 y 13.01.2025 del Departamento Jurídico.
- 3) Presentación de 01.08.2024, de [REDACTED]

SANTIAGO,

31 MAR 2025

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
ADMINISTRADOR GENERAL
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que determine la eventual afectación que la Ley N°21.561 pudiera implicar en el sistema de turnos adoptado por la empresa, el que según refiere, se encontraría establecido en conformidad con el artículo 375 del Código del Trabajo y plasmado en el contrato colectivo vigente suscrito con la organización sindical.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

De la lectura de su presentación, es posible advertir que, si bien el enunciado refiere a la necesidad de resolver dudas sobre la aplicación de la nueva

normativa que reduce la jornada laboral, lo cierto, es que la consulta conlleva necesariamente un ejercicio de interpretación y aplicación de una de las cláusulas insertas en el instrumento colectivo vigente, sin acompañar mayores antecedentes al respecto.

Asimismo, se pretende que este Servicio determine si es necesario que la empresa ajuste el sistema de turnos implementado en razón de la Ley N°21.561, solicitándose, además, que se aclare si en el contexto del sistema de turnos vigente, corresponde el pago de horas extraordinarias a los trabajadores de la empresa, situación que nuevamente no puede ser analizada correctamente por cuanto, aquellas, resultan interrogantes de carácter genéricas e hipotéticas, sin aportar mayores antecedentes que permitan determinar, por ejemplo, la procedencia o no del referido emolumento.

Relevante es consignar que, mediante los correos indicados en el antecedente N°2, este Servicio solicitó complementar su presentación aportando mayores antecedentes, sin obtener respuesta alguna a la fecha.

Teniendo presente lo antes expuesto, no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto, de acuerdo con la reiterada doctrina contenida, entre otros, en el Ord. N°1755, de 09.04.2015; y Ord. N°1448, de 22.11.2023, no resulta jurídicamente procedente responder consultas *a priori* o de modo genérico y respecto de los cuales no se cuenta con información suficiente.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible informar en términos generales que, el artículo segundo transitorio de la referida Ley N°21.561, indica que:

"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."

De la norma legal antes señalada se desprende que, los ajustes respecto de reducción de la jornada se producen por el solo ministerio de la ley, con independencia si se han modificado o no los instrumentos en los que se contienen tales obligaciones, produciendo plenamente sus efectos con la mera llegada de la vigencia definida por el legislador en el artículo primero transitorio de la misma ley.

En tal entendido, tal como lo indica la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, la reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas. De igual modo, la misma jurisprudencia de esta Dirección, refiere que, la ley, como parte del proceso de armonización de sus disposiciones, derogó el artículo 375 del Código del ramo, que

establecía los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, en cuanto a la distribución de la jornada semanal en cuatro días, por tanto, habiéndose pronunciado esta Dirección en tal sentido, no existiría motivo alguno para no dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la comentada ley en lo concerniente a la jornada de los trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, y en lo que a la forma de adecuar la jornada laboral a los nuevos requerimientos establecidos por la ley refiere, cabe señalar que, esta Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, señaló que la adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda, con las características que se detallaron en dicha oportunidad.

El mismo pronunciamiento antes señalado concluyó también que, existiendo acuerdo, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, lo que se encuentra en concordancia con lo señalado previamente en el aludido Dictamen N°81/02, de 01.02.2024, por lo que en caso de existir acuerdo entre las partes o a través de la organización sindical respectiva en representación de sus afiliados, este deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

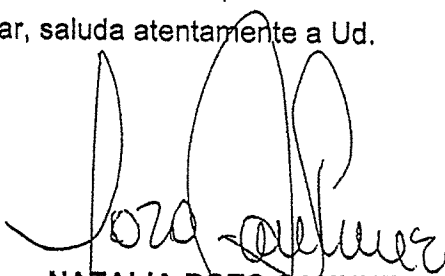
A su turno, el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, en complemento del pronunciamiento antes citado, procedió a aclarar la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, determinando en tales casos que, el empleador deberá:

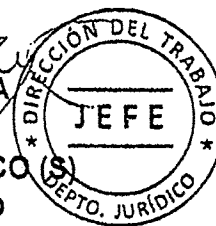
"a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana."

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a usted que, no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el presente informe.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/JL/TA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control