



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.186470 (1291) 2024

422

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Reducción de jornada.

RESUMEN:

1) La adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo 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.

2) En el evento de no existir acuerdo entre las partes para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, deberá aplicarse por el empleador los criterios contenidos en el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, según se explica en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.06.2025 de Jefa Departamento Jurídico (S);
- 2) Instrucciones de 23.12.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 3) Presentación de 18.07.2024 de Sindicato de Litoralpress Media de Información S.A.

SANTIAGO,

10 JUN 2025

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE LITORALPRESS MEDIA DE INFORMACIÓN S.A.
[Redacted]

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico tendiente a aclarar diversas inquietudes sobre la implementación de la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, particularmente, los escenarios posibles para el caso que el sindicato y los trabajadores no acuerden que la jornada pueda distribuirse en base a un promedio semanal, de acuerdo a las reglas del nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo.

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

La reiterada doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en el Ord. N°4382, de 11.09.2019 y Ord. N°3268 de 17.07.2017, refiere que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento ante planteamientos genéricos, por cuanto para responder fundadamente la existencia de las cláusulas tácitas aludidas en su presentación y eventuales acuerdos de distribución de jornada sobre la base de promedios semanales en los términos del artículo 22 bis del Código del Trabajo, sería necesario efectuar un análisis de cada trabajador en particular considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de casos a priori, hipotéticos o abstractos, como ocurre en la especie.

Sin perjuicio de lo anterior, es dable señalar en términos generales que, la Ley N°21.561, en su artículo primero transitorio, en lo pertinente, indica:

"Artículo primero. - Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

(...) Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen:

1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 22; al artículo 22 bis; al inciso primero del artículo 31; al inciso segundo del artículo 34 bis; al inciso quinto del artículo 106; al inciso segundo del artículo 109; a la letra a) del artículo 149 y al inciso final del artículo 152 ter D se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial."

De esto, se desprende claramente que el objeto de la norma es reducir el límite máximo de la jornada semanal de forma progresiva, es decir, de 45 a 40 horas semanales, en un lapso de 5 años.

En virtud de lo anterior y de lo dispuesto en la norma en análisis, 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.

Para su mejor comprensión, en el siguiente cuadro se ilustra el referido proceso de ajuste:

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

Ahora bien, precisado lo anterior, 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, explicados precedentemente, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda, con las características y pormenores desarrollados en dicho pronunciamiento.

Asimismo, el mismo pronunciamiento antes señalado concluyó 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 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.

Por su parte, el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, complementando lo ya referido por el aludido Dictamen N°213/07, procedió a aclarar, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, 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 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

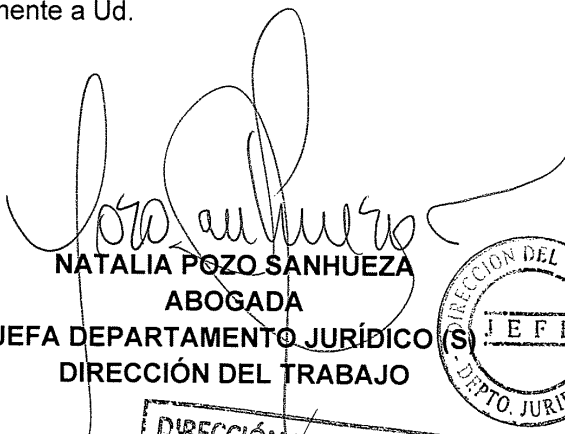
sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.”


En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a usted que:


1) La adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo 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.

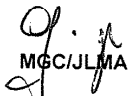
2) En el evento de no existir acuerdo entre las partes para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, deberán aplicarse los criterios contenidos en el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, según fuera explicado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.


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






MGC/JLMA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control