



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.284318 (2057) 2024

ORDINARIO: 431

MATERIA:

Reducción de jornada. Ley N°21.561. Ley 40 horas.

RESUMEN:

En los términos planteados, no se advierte una transgresión en la fórmula utilizada por el empleador para reducir la jornada laboral de acuerdo exige la ley, por las razones explicadas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 04.06.2025 y 14.03.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 09.10.2024, del Sindicato Paris Administradora Centro Ltda. Establecimiento Bandera, recibido el 09.12.2024.

SANTIAGO,

18 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A: SINDICATO PARIS ADMINISTRADORA CENTRO LTDA.
ESTABLECIMIENTO BANDERA

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico relativo a aclarar si la formula adoptada por el empleador para reducir la jornada laboral se ajusta con lo dispuesto en la Ley N°21.561.

Como contexto, explica que la empresa disminuyó en una hora la jornada semanal de sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo ordena la ley, no obstante, refiere que los días 12 y 31 de octubre y el 1° de noviembre todos del año 2024, son feriados en los que la Tienda Paris sucursal Bandera habitualmente no abre sus puertas al público.

Siendo así, la organización sindical estima que algunos trabajadores y trabajadoras de dicho establecimiento perderán el derecho a la disminución de la jornada durante tales días, razón que amerita una aclaración por parte de esta Dirección.

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

La Ley N°21.561, de 14.04.2023, publicada el 26.04.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir jornada laboral. En tal sentido, el artículo 1° de la aludida normativa, introdujo importantes modificaciones al artículo 22 del Código del ramo, en cuanto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, la que progresivamente deberá reducirse de modo tal que ésta no podrá exceder de 40 horas semanales de acuerdo a los plazos y condiciones que la misma norma prevé.

En efecto, el artículo primero transitorio de la norma en referencia establece que la ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos que se indican, situación que este Servicio explicó detalladamente mediante el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, disponible en la página web de la Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl

Dicho lo anterior, cabe señalar que el artículo tercero transitorio de la mencionada ley dispone:

“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.”

Al tenor de la disposición antes transcrita, mediante el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, este Servicio 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 también 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 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 último, el aludido Dictamen N°213/07, precisó que, del tenor de la disposición y a falta de acuerdo, el empleador 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.

Ahora bien, en razón de diversas consultas y planteamientos que surgieron a raíz de la doctrina institucional antes citada, esta Dirección en pleno uso de sus facultades legales, mediante el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, 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."

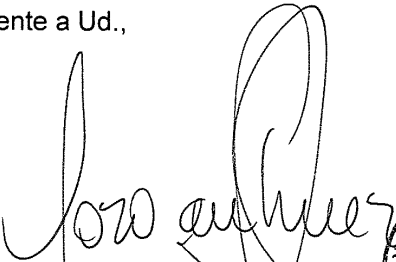
Efectuadas las precisiones anteriores, y, en lo que respecta a la consulta, cabe advertir que no se enuncia por el sindicato si la empresa acordó con los trabajadores y trabajadoras de común acuerdo la reducción la jornada, o bien, si dicho ajuste lo hizo de forma unilateral de acuerdo con las facultades que la propia ley y la doctrina institucional le otorga, según fuera explicado anteriormente, no obstante ello, la presentación vislumbra que la empresa habría reducido en una hora efectiva a la semana la jornada de trabajo de sus dependientes, cuestión que conlleva a concluir que, en los términos expuestos, se cumpliría con una de las fórmulas contempladas en el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024 de este Servicio, siendo ello en definitiva y en opinión de la suscrita, ajustado a derecho.

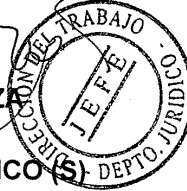
Lo anterior es sin perjuicio de las eventuales infracciones laborales que la organización sindical detecte en el proceso de asignación de los turnos, cuestión


que, de ser procedente, habilitan al propio afectado/a o a la entidad sindical en representación de sus afiliados, para interponer las denuncias pertinentes ante la Inspección del Trabajo de competencia, a fin de que ésta, mediante un procedimiento de fiscalización, verifique el correcto cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte del empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, en los términos planteados, no se advierte una transgresión en la fórmula utilizada por el empleador para reducir la jornada laboral de acuerdo exige la ley, por las razones explicadas en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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




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