

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

**LEY N° 21.561;  
QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL  
TRABAJO CON EL OBJETO DE  
REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

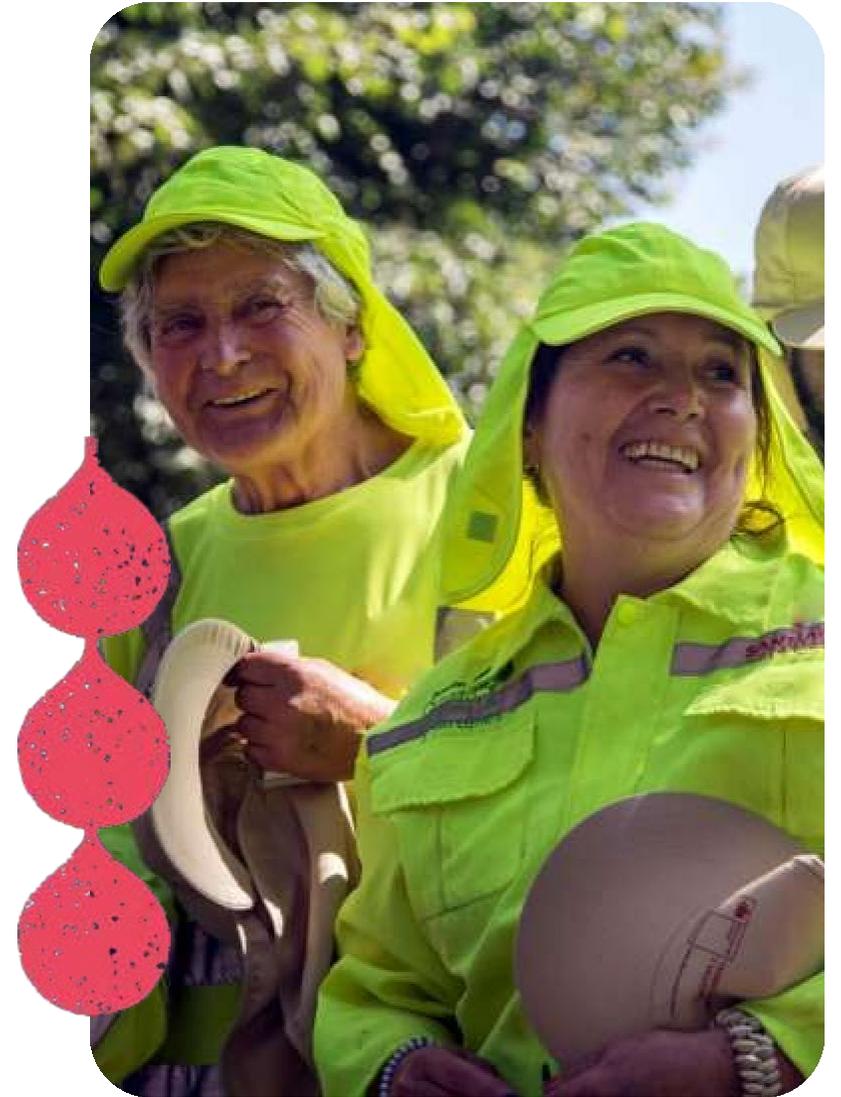
1924 **100** AÑOS 2024

1924 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS

# DICTAMEN GENERAL

Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023.



- **Objetivo esencial:** reducir la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras a 40 horas semanales.
- **Otras incorporaciones:**
  - Distribución de jornada en cuatro días de trabajo por tres de descanso.
  - Compensación de horas extraordinarias por días de descanso.
  - Bandas horarias para trabajadores y trabajadoras que tengan menores bajo su cuidado.
  - Precisión de las causales de exclusión de jornada.



# VIGENCIA

- La Ley N° 21.561 entra en vigor de manera **gradual**.
- A partir del **26 de abril de 2024** comienzan a regir las siguientes modificaciones:



MATERIA	ARTÍCULO
Exclusión de la limitación de jornada semanal	Modificación al inciso 2° del artículo 22 CT
Base de cálculo para el pago de los tiempos de espera de los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana	Artículo 25 bis inciso 1° del Código del Trabajo
Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles	Artículo 25 ter N °5 del Código del Trabajo
Banda de dos horas en que trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores	Artículo 27 del Código del Trabajo
Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado	Agrega el inciso 4° al artículo 32 del Código del Trabajo
Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos	Sustitución del artículo 33 del Código del Trabajo

MATERIA	ARTÍCULO
Interrupción de la jornada en el caso de trabajadores de restaurantes, hoteles y clubes que atienden directamente al público.	Nuevo inciso 1° del artículo 34 bis del Código del Trabajo
Distribución de los días domingos de descanso en caso de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores y trabajadoras de casinos de juegos, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes clubes, bares y similares, y de los operadores del turismo	Intercala nuevo inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo
Plazo para la emisión de Resolución fundada referida a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.	Inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo
Jornada parcial	Artículo 40 bis del Código del Trabajo
Duración semanal de la jornada en aquellos casos que la nave se encuentre fondeada en el puerto	Inciso 1° del artículo 109 del Código del Trabajo
Jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador	Artículo 149 letra d del Código del Trabajo

MATERIA	ARTÍCULO
Descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador	Artículo 150 letra d del Código del Trabajo
Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo	Inciso 4° artículo 152 quáter J del Código del Trabajo
Cálculo de los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes (1).	Artículo 152 quáter e inciso 4° del Código del Trabajo
Derogación de los pactos de adaptabilidad	Derogación del artículo 375 del Código del Trabajo.

*(1) La vigencia de esta modificación, relativa al cálculo de los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes, constará de tres etapas. Al primer año, el valor del ingreso mínimo mensual se dividirá en ciento setenta y seis horas; en ciento setenta y cuatro horas al tercer año y ciento setenta y dos horas al quinto año, contados desde la publicación del referido cuerpo normativo.*



Progresividad de la implementación: 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.

VIGENCIA	JORNADA ORDINARIA SEMANAL
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40



## EN CONCORDANCIA, LA GRADUALIDAD EN DICHA PROGRESIÓN RESULTA APLICABLE A:

**Art. 22 inc. 1º.** 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.

**Art. 22 bis.** Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

**Art. 31, inc. 1º.** En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.

**Art. 34 bis, inc. 2º.** Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta horas semanales. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción. (trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público).

## **EN CONCORDANCIA, LA GRADUALIDAD EN DICHA PROGRESIÓN RESULTA APLICABLE A:**

**Art. 106 inc. 5º.** Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los 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. (jornada semanal de la gente de mar).

**Art. 109 inc. 2º.** Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y sólo para los 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. (nave fondeada en el puerto).

**Art. 149 letra a).** La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas: "...a) No podrá exceder de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d)." (trabajadores de casa particular que no vivan en casa del empleador).

**Art. 152 ter D inc. final.** Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta semanales. (tripulantes de vuelo).

# COMIENZAN A REGIR A PARTIR DEL QUINTO AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY (26.04.2028) LAS SIGUIENTES NORMAS:

MATERIA	ARTÍCULO
Límite mensual de la jornada de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.	Artículo 25° inciso 1° del Código del Trabajo
Límite mensual y distribución de la jornada de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana	Artículo 25 bis inciso 1° del Código del Trabajo
Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles	Artículo 25 ter N° 1 del Código del Trabajo
Reducción de la jornada de los choferes de los servicios transporte urbano colectivo de pasajeros	Artículo 26 del Código del Trabajo

MATERIA	ARTÍCULO
Jornada del personal de choferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	Artículo 26 bis del Código del Trabajo
Límite de días de la distribución semanal de la jornada	Artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo
Sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos sobre un promedio de 42 horas semanales.	Incisos 8° y final del artículo 38 del Código del Trabajo
Modalidades señaladas por reglamento para el caso de las limitaciones de jornada de trabajadores agrícolas	Artículo 88 inciso 2° del Código del Trabajo
Cálculo y pago de las remuneraciones del personal embarcado.	Inciso 2° artículo 109 Código del Trabajo
Jornada laboral de los tripulantes de vuelo y de cabina	Artículo 152 ter D del Código del Trabajo



# PRINCIPIOS GENERALES

- La aplicación de la nueva normativa **en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras** (art. primero transitorio N° 2 inciso 3° de la Ley).
- **La rebaja horaria se entenderá incorporada a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley** (art. segundo transitorio de la Ley).
- **Las empresas pueden, voluntariamente, adelantar los efectos de la norma rebajando sus jornadas laborales a 40 horas semanales**, lo cual se enmarca en el programa de cumplimiento voluntario consagrado en el artículo séptimo transitorio de la Ley, también conocido como **“Sello de 40 horas”** (art. 8° transitorio de la Ley).



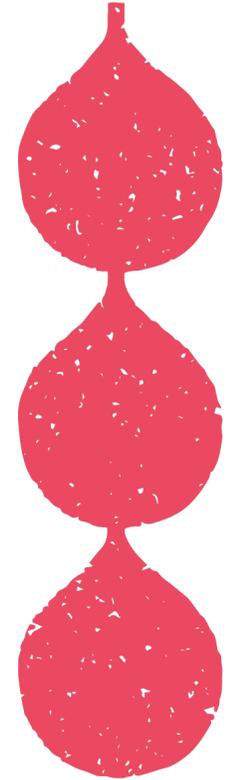
## ADECUACIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DIARIA

- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, **deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados**. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas. (art. tercero transitorio de la Ley).
- **A falta de acuerdo, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 o 6 días que forman parte de la jornada semanal.**
- **En caso de que la jornada se encuentre distribuida en 6 días, el empleador deberá disminuir al término al menos 50 minutos un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro día de la misma semana.**



## DISTRIBUCIÓN SEMANAL DE LA JORNADA ORDINARIA

- **A contar del 26 de abril de 2028**, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad (5 y 6).
- **Las empresas pueden, voluntariamente, adelantar los efectos de la norma** (art. 8º transitorio de la Ley).
- En concordancia, **se deroga el art. 375 del CT** (pactos sobre condiciones especiales de trabajo).



# DISTRIBUCIÓN EN PROMEDIOS

- Se permite la **distribución de la jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas.** (gradualidad y art. 10 N° 5 del CT) Art. 22 bis.
- En este sentido, las partes pueden acordar la distribución de la jornada en un único ciclo de 2, 3 o 4 semanas de extensión. En este, **el promedio de horas ordinarias a laborar no puede exceder de 40.** Si se opta por esto, se debe determinar la cantidad de semanas que incluirá el respectivo ciclo (no más de cuatro), y luego establecer su distribución diaria y semanal.



SI LAS PARTES ACUERDAN LA JORNADA ORDINARIA SOBRE LA BASE DE UN PROMEDIO SEMANAL EN UN CICLO DE 4 SEMANAS, DEBEN RESPETAR LAS SIGUIENTES LIMITACIONES:

- **Gradualidad:** al 26.04.2028 el promedio de horas ordinarias a laborar no podrá exceder de 40 horas semanales en el ciclo.
- **Se podrá superar dicho límite en no más de dos semanas seguidas dentro del mismo ciclo**, en todo caso, sin exceder las 45 horas semanales.
- Las partes deben fijar, de común acuerdo, un **calendario** con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo.



- Las partes pueden acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo: el empleador debe comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, **una semana de anticipación a su inicio.**
- Si el trabajador tiene la calidad de **afiliado a un sindicato se requiere el acuerdo previo del mismo.**
- Las horas extraordinarias mantienen su régimen (no + de 2 por día), pero **la suma de las jornadas ordinarias y extraordinarias no podrá superar las 52 horas semanales.** Esta excepción procede sólo en caso de negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, que regirán sólo sobre sus afiliados.





Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere realizado más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, **las horas de sobretiempo deberán pagarse hasta completar el promedio de cuarenta horas semanales.**

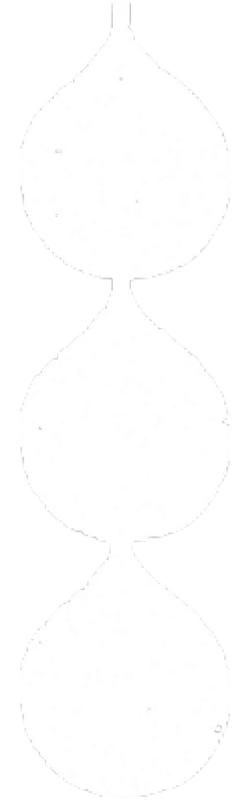
# DESCANSO PARA COLACIÓN

- Si a la fecha de entrada en vigencia de la Ley la empresa mantiene la colación imputable a la jornada de trabajo, las partes deben llegar de común acuerdo a un ajuste en esta materia (art. sexto transitorio de la Ley).
- **Ahora bien, si dicha imputación se encuentra dentro de un instrumento colectivo no le será aplicable lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, a saber, ultraactividad y piso mínimo de la negociación, respectivamente.**



# COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

- *Rigen las reglas generales con las siguientes incorporaciones:*
- Las partes pueden acordar **(por escrito)** que **las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado** (hasta cinco días hábiles al año), que deben utilizarse dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador sólo deberá dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.
- **Si el trabajador no los solicita dentro de los seis meses respectivos, el empleador debe pagarlas en la remuneración del respectivo período.**



- **Si el trabajador no solicitó compensación y tampoco le fueron pagadas por el empleador en la remuneración respectiva, corresponde al dependiente afectado interponer denuncia** ante la Inspección del Trabajo respectiva.
- A su vez, siempre que los días compensatorios que se soliciten coincidan con el período de feriado legal, podrán sumarse a dicho período.
- Por cada hora **extraordinaria** corresponderá una hora y media **de feriado**.
- **Si al término de la relación laboral existen estas horas pendientes, se compensarán en dinero**, de acuerdo a las reglas generales (art. 73 inc. 2° del CT).



## CONCLUSIONES DEL DICTAMEN N°199/05 DE 28.03.2024

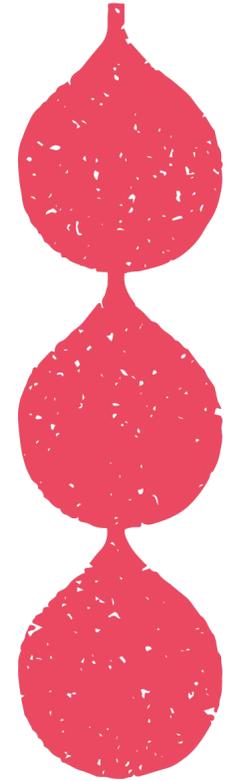
- El concepto de "año", utilizado en el inciso 40 del artículo 32 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley N°21.561, debe entenderse como **la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral.**
- **El eventual feriado adicional** originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, **sin que pueda otorgarse fraccionado en medios días u horas.**
- Para efectos de ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, **debe existir un pacto entre las partes**, el que debe constar por escrito; y para solicitarse los días feriados debe estarse al procedimiento general de los artículos 42 y 43 del Reglamento N°969 de 1933 del Ministerio del Trabajo, salvo en el periodo de anticipación de la solicitud, que en este caso será de **48 horas.**

# CONCILIACIÓN ENTRE FAMILIA Y EMPLEO

- La Ley incorpora mediante el nuevo artículo 27 una **banda horaria que beneficiará a los trabajadores padres y madres de niños de hasta doce años** y a las personas que tengan **el cuidado personal de aquellos**. El derecho consiste en una **banda de dos horas en total**, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores y trabajadoras **anticipar o retrasar, hasta en una hora, el inicio de sus labores** lo cual, a su vez, determinará su horario de salida.
- Ejemplo: si un dependiente retrasase en 30 minutos su ingreso con relación al horario pactado, deberá retrasar en la misma cantidad de tiempo el término de su jornada laboral. Para ejercer este derecho, **el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña de hasta 12 años**.

## EL EMPLEADOR NO PUEDE NEGARSE AL EJERCICIO DE ESTE DERECHO, SALVO QUE:

- La empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;
- La naturaleza de los servicios lo impida. Ejemplos: que se trate de labores de atención de público; cuando las labores sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la 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 individual o en el reglamento interno de la compañía.



- Si madre y padre trabajan, cualquiera de ellos, **a elección de la madre**, podrá hacer uso de este derecho.
- En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, **el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción descritas.**



# JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

- Modificación del enunciado: “Sustitúyese en el artículo 40 bis la frase 'dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22', por la siguiente: 'treinta horas semanales'”.
- En consecuencia, si bien la jornada parcial se mantiene en 30 horas semanales o menos, dicho lapso ya no representa dos tercios de la jornada ordinaria manteniéndose vigente, en todo caso, la opción de pactar alternativas de distribución para ella.



# SISTEMAS DE REGISTRO Y CONTROL DE ASISTENCIA

- El control de la jornada y las horas trabajadas constituye la regla general.
- Cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo.
- Se reconoce formalmente por primera vez la existencia de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos. Al mismo tiempo, se faculta expresamente al Director/a del Trabajo para establecer y regular mediante una resolución las condiciones y requisitos que deberán cumplir dichos mecanismos.

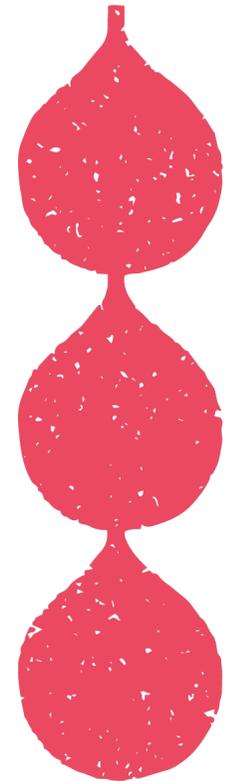


- Además, la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para determinar, a petición de parte, si una determinada plataforma se ajusta o no a las condiciones técnicas vigentes.
- La forma en que se deberá solicitar el pronunciamiento de este Servicio es establecida en la misma resolución a que se refiere el inciso 2º del artículo 33 (resolución fundada).



# CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

- ***El legislador establece dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral:***
- Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;
- Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas





***La aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.***

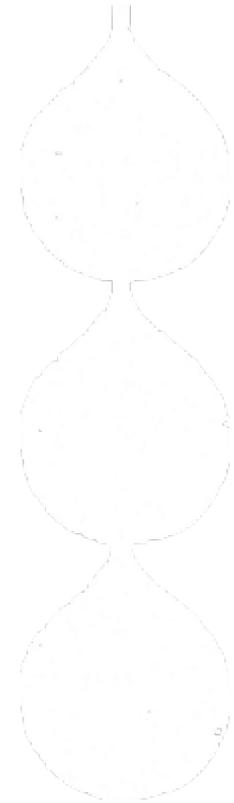
# PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS SURGIDAS DE LA APLICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA

- Cualquiera de las partes podrá dirigirse a la oficina comunal o provincial que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de los servicios, a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto.
- Los Inspectores del Trabajo se pronunciarán tomando en especial consideración el principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, se resolverá de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.
- Lo resuelto por el Inspector del Trabajo podrá ser recurrido ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.



## INCORPORACIÓN POR EL SOLO MINISTERIO DE LA LEY DE LA REBAJA DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

- El legislador, previendo la complejidad de agregar a los procesos de adecuación de las jornadas, la modificación de la documentación laboral, tanto individual como colectiva, ha señalado que sólo los cambios relativos a la rebaja de los tiempos de trabajo se entenderán incluidos en los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos de cada empresa.



# Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

## 1) Ordinario N°81/2 de 01,02,2024.

- 
- “Informa respecto al contenido y entrada en vigor de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023.”;

- 

## • 2) Ordinario N°82/3 de 01.02.2024.

- “Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°21.561, publicada en el Diario Oficial, con fecha 26.04.2023, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia”

# Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **3) Ordinario N°84/4 de 06.02.2024.**
  - 1-. La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo.
  - 2-. A partir de la entrada en vigor del artículo 33 del Código del ramo, esto es, a partir del día 26.04.2024, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije este Servicio mediante una resolución.
  - 3-. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.
  - 4-. Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad.
  - 5-. Cuando se requiera la opinión de las y los Inspectores del Trabajo, respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, la o las partes que soliciten dicha intervención deberán respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.
  -

## Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **4) Ordinario N°199/5 de 28.03.2024.**
  - 1-. El concepto de "año", utilizado en el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley N°21.561, debe entenderse como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral.
  - 2-. El eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas.
  - 3-. Para efectos de ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, debe existir un pacto entre las partes, el que debe constar por escrito. Además, para solicitar los días feriados originados en la compensación de horas extraordinarias, las partes deben estar a lo dispuesto en los artículos 42 y 43 del Reglamento N°969 de 1933 del Ministerio del Trabajo, salvo en el periodo de anticipación de la solicitud, que en este caso será de 48 horas.

•

# Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **5) Ordinario N°213/7 de 05.04.2024**

- 1-. La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales 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, según corresponda.
- 2-. A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales.
- 3-. No obstante, no se entenderá que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.
- 4.- La rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término.

- 

- **6) Ordinario N°235/8 de 18.04.2024**

- “Aclara 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 artículo primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe.”

-

# Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **7) Ordinario N°236/9 de 19.04.2024**
  - 1-. La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", 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;
  - 2-. A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.2024, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador;
  - 3-. Desde el día 26.04.2024, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos.
  - 4-. No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

## Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **8) Ordinario N°254/10 de 26.04.2024**
  - “Las modificaciones introducidas en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entraran en vigor en los siguientes plazos:
    - a) Al día 26.04.2024 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto;
    - b) Al día 26.04.2026 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y
    - c) Al día 26.04.2028 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto.”
  -

## Dictámenes emitidos en virtud de la Ley N°21,561

- **9) Ordinario N°297/17 de 08.05.2024**
- 1-. Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo, la parte empleadora no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en la misma norma, conforme a lo establecido en el cuerpo del presente informe.
- 2-. En caso de existir controversia entre el o la solicitante, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.
-

Resolución Exenta N°38 de 26,04,2024 emanada de la Dirección del Trabajo en virtud de la Ley N°21,561

- Establece Requisitos Obligatorios Y Procedimiento De Autorización Para Los Sistemas Electrónicos De Registro Y Control De La Asistencia Y Determinación De Las Horas De Trabajo de acuerdo con lo mandatado en el artículo 33 inciso 2° del Código del Trabajo

-

# Ordenes de Servicio emanadas de la Dirección del Trabajo en virtud de la Ley N°21,561

## 1) Orden de Servicio N°1388-16/2024, de 17,05,2024

- Sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

## • 2) Orden de Servicio N°2000-10/2024 de 26,04,2024

- Establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 27 inciso cuarto del Código del Trabajo. (bandas horarias)

## 3) Orden de Servicio N°2000-12/2024 de 26,04,2024

- Establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. (trabajadores exceptuados de jornada

-

1924 2024

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

 @DirecDelTrabajo  @direcdeltrabajo  Dirección del Trabajo  DireccionDelTrabajo

1924 **100** AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS