

LEY 21.561

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

El presente reporte tiene por objeto el sistematizar la reforma introducida al Código del Trabajo por la Ley 21.461, más conocida como la "Ley de las 40 horas", ya que su principal foco de impacto es la jornada de trabajo regulada en el código del ramo.

En el desarrollo de este reporte se expondrán las modificaciones referidas en cada uno de los artículos específicos del Código del Trabajo, destacando los aspectos alcanzados por la reforma, los que han sido contemplados y desarrollados en el siguiente orden:

1. Duración de la jornada ordinaria de trabajo.
2. Trabajadores de naves pesqueras.
3. Jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.
4. Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.
5. Jornada de trabajo del personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.
6. Derechos de las personas que son trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos.
7. Máximo semanal de la jornada ordinaria de trabajo.
8. Modificaciones en contexto de horas extraordinarias.
9. Descanso de los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público.
10. Modificación a la regulación del descanso semanal.
11. Modificaciones respecto de la jornada parcial.
12. Limitación de la jornada de trabajo de trabajadores agrícolas.
13. Jornada de trabajo de marinos mercantes cuando la nave se encuentra fondeada en puerto.
14. Jornada de trabajo de trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador.
15. Jornada mensual de trabajo de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga.
16. Modificaciones con ocasión del trabajo a distancia o teletrabajo.

Hay que señalar que, un aspecto muy importante de la Ley 21.561, es su entrada en vigencia de forma gradual, por lo que al finalizar el presente reporte se contiene una síntesis de las disposiciones transitorias a este respecto y otros que se estimaron como relevantes.

I. DURACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La Ley 21.561 realiza varias modificaciones en el art. 22 del Código del Trabajo. Por una parte, modifica los incisos primero y segundo de la norma referida, además de eliminar su inciso cuarto. Así las cosas, la nueva redacción queda como se expresa en la siguiente tabla:

Artículo 22 del Código del Trabajo

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, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y límites compatibles con la salud de los y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Finalmente, hay que indicar que la modificación de la Ley 21.561 implica el adicionar un nuevo artículo 22 bis al Código del Trabajo:

Nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo

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.

A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.

II. TRABAJADORES DE NAVES PESQUERAS

La Ley 21.561 deja la nueva redacción de la siguiente forma:

Artículo 23 del Código del Trabajo

Sin perjuicio de lo señalado en el [artículo 22](#), los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello.

Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

- a. No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;
- b. No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;
- c. Deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;
- d. Deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden. Cuando la navegación se prolongare por más de doce días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso.

III. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CHOFERES Y AUXILIARES DE LA LOCOMOCIÓN COLECTIVA INTERURBANA Y DE CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA

En este caso, la Ley 21.561 modifica el artículo 25 y 25 bis del Código del Trabajo en los aspectos que se destacan en las siguientes tablas:

Artículo 25 del Código del Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de **cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual**. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

Artículo 25 bis del Código del Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de **cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días**, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales, **en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva**. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑEN COMO PARTE DE LA TRIPULACIÓN A BORDO DE FERROCARRILES

La redacción que deja la reforma de la Ley 21.561 es la siguiente:

Artículo 25 ter del Código del Trabajo

La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas:

1. La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las **cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual**. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuas en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas. En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes, u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepasar las once horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.
2. La programación mensual de los servicios a realizar deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.
3. Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.
4. Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse.
5. Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual, **en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva**.
6. Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el **inciso séptimo del artículo 38**.

V. JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑE COMO CHOFER O AUXILIAR DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE RURAL COLECTIVO DE PASAJEROS

La nueva redacción de la norma es la siguiente:

Artículo 26 bis del Código del Trabajo

El personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de **cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual** distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. En ningún caso los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas.

Se entenderá como servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, aquellos que cumplan con los requisitos que determine reglamentariamente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

VI. DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE SON TRABAJADORES MADRES Y PADRES DE NIÑOS Y NIÑAS DE HASTA DOCE AÑOS, Y LAS PERSONAS QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE ESTOS

La Ley 21.561 sustituye el antiguo artículo 27 del Código del Trabajo por la redacción que sigue:

Nuevo artículo 27 del Código del Trabajo

Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

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. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de 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.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

VII. MÁXIMO SEMANAL DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

El artículo 28 del Código del Trabajo resulta modificado por la Ley 21.561 en los siguientes términos:

Artículo 28 del Código del Trabajo

El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de **cuatro días**.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el **inciso séptimo del artículo 38**.

VIII. MODIFICACIONES EN CONTEXTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

En las siguientes tablas se muestran las modificaciones introducidas por la Ley 21.561 a la regulación de las horas extraordinarias:

Artículo 31 del Código del Trabajo

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.**

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Artículo 32 del Código del Trabajo

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo período. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Nuevo artículo 33 del Código del Trabajo

El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.

IX. DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES QUE ATIENDAN DIRECTAMENTE AL PÚBLICO

Artículo 34 bis del Código del Trabajo

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes, **hoteles o clubes** que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

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.

El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto.

Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.

El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27.

Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II.

La modificación introducida por la ley 21561, publicada el 26.04.2023, a la jornada de trabajo referida en el inciso segundo del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales 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 ley en el Diario Oficial.

X. MODIFICACIÓN A LA REGULACIÓN DEL DESCANSO SEMANAL

En este caso, el artículo 38 del Código del Trabajo resulta modificado por la Ley 21.561, quedando con la siguiente redacción:

Artículo 38 del Código del Trabajo

Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergradable;
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;
3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
4. en los trabajos necesarios e impostergrabables para la buena marcha de la empresa;
5. a bordo de naves;
6. en las faenas portuarias;
7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;
8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y
9. como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. **Con todo, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva.** Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada **que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud,** el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las **condiciones de seguridad y salud en el trabajo** son compatibles con el referido sistema.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

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.

XI. MODIFICACIONES RESPECTO DE LA JORNADA PARCIAL

Con la dictación de la Ley 21.561 resulta modificado el art. 40 bis del Código del Trabajo en quedando con una nueva redacción:

Artículo 40 bis del Código del Trabajo

Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a **treinta horas semanales**.

XII. LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

En este caso, la modificación de la Ley 21.561 alcanza el art. 88 del código del Trabajo quedando con la siguiente redacción:

Artículo 88 del Código del Trabajo

Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de **seis horas y cuarenta minutos** diarios permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal.

XIII. JORNADA DE TRABAJO DE MARINOS MERCANTES CUANDO LA NAVE SE ENCUENTRA FONDEADA EN PUERTO

El art. 109 del Código del Trabajo resulta modificado con la Ley 21.561, quedando con la siguiente redacción:

Artículo 109 del Código del Trabajo

No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas, **la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto**.

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.

XIV. JORNADA DE TRABAJO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR QUE NO VIVAN EN LA CASA DEL EMPLEADOR

La Ley 21.561 viene en modificar los artículos 149 y 150 del Código del Trabajo, es decir, las jornadas de trabajo y el descanso semanal trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, quedando con la siguiente redacción:

Artículo 149 del Código del Trabajo

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).**
- b. Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.
- c. Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34.
- d. **Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce horas semanales adicionales de trabajo,** no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.
- e. El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.

Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

Artículo 150 del Código del Trabajo

El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro.

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

- a. Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.
- b. Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.
- c. Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso.
- d. **Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.**

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.

XV. JORNADA MENSUAL DE TRABAJO DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA

Es el art. 152 ter D del Código del Trabajo el que resulta modificado con ocasión de la vigencia de la Ley 21.561:

Artículo 152 ter D del Código del Trabajo

La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las **cuarenta horas promedio semanal**.

La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimum Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo.

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código.

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo		Tripulantes de Cabina	
Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso	Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10	7	10
8	12	8	11
9	13	9	12
10	14	10	13
11	15	11	14
12	15	12	15

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

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**.

XVI. MODIFICACIONES CON OCASIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

La norma que resulta modificada por la Ley 21.561 es el art. 152 quáter J del Código del Trabajo:

Artículo 152 quáter J del Código del Trabajo

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

XVII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS RELEVANTES DE LA LEY 21.561

a. Entrada en vigencia gradual

De las normas consignadas en el presente reporte podemos señalar lo siguiente.

Nº en el reporte / Tema	Modificación en el Código del Trabajo	Entrada en vigencia
1.- Duración de la jornada ordinaria de trabajo.	Artículos 22 y 22 bis	<ul style="list-style-type: none"> Art. 22 inc. 1 y Art. 22 bis: 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. Art. 22 inc. 2: 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
2.- Trabajadores de naves pesqueras.	Artículo 23	<ul style="list-style-type: none"> 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.
3.- Jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.	Artículos 25 y 25 bis	<ul style="list-style-type: none"> Art. 25: Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial. Art. 25 bis inc. 1: 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
4.- Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.	Artículo 25 ter	<ul style="list-style-type: none"> 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
5.- Jornada de trabajo del personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros.	Artículo 26 bis	<ul style="list-style-type: none"> Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.
6.- Derechos de las personas que son trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos.	Artículo 27	<ul style="list-style-type: none"> 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
7.- Máximo semanal de la jornada ordinaria de trabajo.	Artículo 28	<ul style="list-style-type: none"> Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.
8.- Modificaciones en contexto de horas extraordinarias.	Artículos 31, 32 y 33	<ul style="list-style-type: none"> Art. 31: 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. Arts. 32 y 33: 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.

9.- Descanso de los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público.	Artículo 34 bis	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
10.- Modificación a la regulación del descanso semanal.	Artículo 38	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
11.- Modificaciones respecto de la jornada parcial.	Artículo 40 bis	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
12.- Limitación de la jornada de trabajo de trabajadores agrícolas.	Artículo 88	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.
13.- Jornada de trabajo de marinos mercantes cuando la nave se encuentra fondeada en puerto.	Artículo 109	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
14.- Jornada de trabajo de trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador.	Artículos 149 y 150	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.
15.- Jornada mensual de trabajo de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga.	Artículo 152 ter D	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.
16.- Modificaciones con ocasión del trabajo a distancia o teletrabajo.	Artículo 152 quáter J	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año después de la entrada en vigencia de la ley.

b. Incorporación ipso iure de las rebajas de la jornada de trabajo

Artículo segundo transitorio de la Ley 21.561

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.

c. Adecuación de común acuerdo de la jornada laboral diaria

Artículo tercero transitorio de la Ley 21.561

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.