



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E159591(1628)2023

DICTAMEN N° 82 / 03

**MATERIA:**

Jornada de Trabajo. Acuerdos sobre distribución de jornada laboral. Pactos sobre ampliación del tope semanal.

**RESUMEN:**

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.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Pase N°103 de 30.01.2024, de Director del Trabajo.
- 2) Necesidades del Servicio.

**FUENTES:**

Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023.

Código del Trabajo, artículos 9; 10;11; 22; 22 bis y 220.

SANTIAGO,

01 FEB 2024

**DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**

**A : JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES (S)**

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, en lo que concierne a la actuación que corresponde a los sindicatos, respecto de sus afiliados, tratándose de la suscripción de acuerdos entre aquellos y el empleador en materia de distribución de la jornada señalada en el inciso primero del artículo 22 del citado Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, así como en relación con los pactos que pueden suscribir las aludidas organizaciones sindicales por sus socios y socias, con el objeto de ampliar el tope semanal previsto igualmente en el inciso primero de la norma en referencia, entre otras materias.

## **I. INTRODUCCIÓN. CONSIDERACIONES GENERALES**

**Intervención de las organizaciones sindicales en la celebración de los acuerdos sobre distribución de jornada previstos en el inciso primero del nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°21.561.**

El cuerpo normativo en estudio hace recaer en las organizaciones sindicales la prerrogativa de celebrar con el empleador —únicamente respecto de sus afiliados— los pactos que inciden en la reducción de la jornada laboral prevista por la citada ley, así como manifestar previamente su acuerdo para tal efecto, en los términos que se analizará más adelante, con la finalidad de que sean los referidos sindicatos los que, en conformidad con las facultades previstas en los números 1 y 2 del artículo 220 del Código del Trabajo —entre estas las de representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva; suscribir los contratos colectivos que corresponda y representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos colectivos e individuales de trabajo, en las condiciones allí señaladas— participen de los acuerdos sobre jornada a que se refiere la normativa en análisis, fortaleciendo con ello la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos que los afilian.

Al respecto cabe destacar la intervención del Senador Juan Ignacio Latorre Riveros en la Discusión en Sala, en Segundo Trámite Constitucional, recaído en el proyecto de ley en comento, en los siguientes términos: «...*Hay un conjunto de acuerdos que son muy relevantes. El poder explicitar el rol del sindicato cuando existe. Lamentablemente, en Chile todavía tenemos bajas tasas de sindicalización, pero ahí donde existan sindicatos es fundamental llegar a acuerdos con ellos...*». (*Historia de la Ley N°21.561*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, p. 365).

## II. ACUERDOS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA PREVISTOS EN EL NUEVO ARTÍCULO 22 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO INCORPORADO POR LA LEY N°21.561

El artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo, modificado por la ley en estudio, dispone:

*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.*

Por su parte, el nuevo artículo 22 bis incorporado por la citada ley establece:

*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.*

De este modo, en lo atinente al presente análisis, la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.561 establece, por una parte, la rebaja gradual y progresiva de la jornada ordinaria de trabajo —en la forma prevista en su artículo primero transitorio, número 1—, la que no podrá exceder de 40 horas semanales.

Dispone igualmente que, en caso de que las partes acuerden la distribución de la jornada señalada en el inciso primero del artículo 22 del citado Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de



hasta cuatro semanas, el referido pacto deberá celebrarse en los siguientes términos:

a) Dicha jornada 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.

b) Las partes deberán fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo y podrán acordar asimismo diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo.

c) El empleador deberá comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de aquel.

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

### **1) Acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores no sindicalizados.**

En lo concerniente al acuerdo sobre distribución de la jornada de 40 horas prevista en el inciso primero del citado artículo 22 bis, que pueden convenir empleadores y trabajadores no sindicalizados, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, cabe hacer presente, en primer término, que, un acuerdo como el de la especie es, por definición, un acto jurídico bilateral, que se perfecciona y adquiere existencia jurídica por el consenso de voluntades de las partes a las que se le apliquen sus efectos, quienes podrán también modificarlo o dejarlo sin efecto, de común acuerdo y en conformidad a la ley.

Sobre esta materia cabe recurrir a la norma del artículo 9° del Código del Trabajo, que dispone: *«El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el artículo siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante».*

A su vez, acorde con lo dispuesto en el N°5 del inciso primero del artículo 10 del citado Código, una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo es la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

De lo anterior se sigue que, atendido que los eventuales acuerdos sobre distribución de la jornada en comento a que puedan arribar las partes de la relación laboral constituirían una modificación de los respectivos contratos de trabajo, resultaría aplicable al respecto la norma del artículo 11 inciso primero del del citado Código, que establece: *«Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un documento anexo».*

### **2) Acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores afiliados a una organización sindical.**

Sobre esta materia, debe tenerse presente que, conforme con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 22 bis en estudio, se requerirá el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador y por tanto, ello necesariamente supone que los términos de dicho acuerdo deberán ser analizados con anterioridad por el sindicato y el o los socios respectivos, en asamblea citada al efecto o bien, en la forma prevista por el primero en los respectivos estatutos, atendida la autonomía de que gozan dichas organizaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y en los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por Chile.

### **3) Adecuación de la jornada laboral diaria, pactada de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.**

El artículo tercero transitorio de la ley en referencia, prevé la forma en que deberá efectuarse la adecuación de la jornada laboral pactada de común acuerdo por las partes, que permita cumplir con la limitación de horas semanales previstas en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la ley en comento, en los siguientes términos:

*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.*

De la disposición legal transcrita se infiere que, con la finalidad de dar cumplimiento a los nuevos límites de horas semanales previstos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio del cuerpo normativo en estudio, la adecuación de la jornada diaria deberá llevarse a efecto recurriendo a alguna de las siguientes modalidades:

- a. De común acuerdo entre las partes de la relación laboral o;
- b. A través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.
- c. A falta del acuerdo a que se refieren las dos primeras modalidades, 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 tal efecto la distribución semanal de la jornada.

### **4) Pactos convenidos entre empleadores y sindicatos, celebrados en forma directa o mediante una negociación colectiva.**

En conformidad con el inciso final del artículo 22 bis de la ley en comento, antes transcrito, única y exclusivamente a través de una negociación colectiva o de pactos directos celebrados con los sindicatos —y solo respecto de sus afiliados— se podrá convenir que, el tope semanal contemplado en el inciso primero de dicha norma (con arreglo al cual, si las partes acuerdan que la jornada de 40 horas semanales pueda distribuirse sobre la base de 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) se amplíe a 52 horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.

De este modo, en lo que respecta a los pactos a que se alude en el párrafo anterior, resulta útil destacar que la ley ha conferido única y exclusivamente a las organizaciones sindicales la prerrogativa de pactar con los empleadores, en representación de sus afiliados, los términos de la distribución de la jornada de que se trata, permitiendo de esta forma que los acuerdos a que aquellos arriben provengan de una negociación efectuada en un contexto de mayor equilibrio y simetría, que promueva la conciliación entre trabajo y vida familiar de los dependientes afectos.

Atendido lo expuesto, en opinión de este Servicio, nada obsta a que el pacto directo que suscriba un sindicato en representación de sus afiliados con la empresa respectiva pueda aplicarse a los trabajadores de esta última que ingresen con posterioridad a la organización sindical, siempre que así se hubiere convenido por las mismas partes.

### **III. ORGANIZACIONES SINDICALES QUE PUEDEN SUSCRIBIR LOS PACTOS PREVISTOS POR LA LEY**

Atendido que la referencia que hace la ley en este aspecto es, en términos generales, a las organizaciones sindicales, en opinión del infrascrito, nada obsta a que puedan actuar como parte de los acuerdos a que se ha hecho mención en párrafos precedentes, entre otros, los sindicatos de empresa, los interempresa y de establecimiento de empresa.

### **IV. INCORPORACIÓN POR EL SOLO MINISTERIO DE LA LEY DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL CUERPO NORMATIVO EN ESTUDIO**

De acuerdo con lo establecido en el artículo segundo transitorio de la ley en comento: *«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».*

Sobre esta materia resulta útil tener presente que, a través de la norma transitoria recién transcrita el legislador establece que las modificaciones introducidas por la ley en estudio, que dicen relación con la reducción de la jornada de trabajo, se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos



colectivos de trabajo y a los reglamentos internos, sin que resulte necesaria su adecuación.

Cabe precisar al respecto que, de la norma transitoria en comento se desprende inequívocamente que las modificaciones introducidas por la ley que se entenderán incorporadas por el solo ministerio de la ley a los contratos de trabajo y reglamentos a que se ha hecho referencia, sin que se requiera su adecuación, son únicamente aquellas relativas a la rebaja de la jornada de trabajo, no así, las referidas a la distribución de dicha jornada, las que deberán pactarse por las partes, en la forma y condiciones a que se ha hecho referencia en el apartado II precedente.

#### **V. PROCEDENCIA DE SUSCRIBIR UN PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA ORDINARIA DISTRIBUIDA EN CUATRO DÍAS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY**

A través de la disposición contenida en el artículo octavo transitorio de la ley en estudio el legislador permite a las partes de la relación laboral celebrar un pacto de reducción de jornada ordinaria de 40 horas distribuida en cuatro días con anterioridad a la fecha de inicio de la vigencia de dicho cuerpo normativo, en los siguientes términos:

*Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.*

Del precepto recién transcrito se desprende que, aquellas empresas que, a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N°21.561 en estudio, tenían pactada una jornada de 40 horas o menos o que, con anticipación a los plazos previstos en su artículo primero transitorio para efectuar las modificaciones al Código del Trabajo que contempla, hubieren reducido a 40 horas la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días.

Lo anterior acorde con la modificación introducida por la citada ley al inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo, en el literal a) del número 9 del artículo 1, que establece: «Sustitúyase en el inciso primero la expresión “cinco días” por “cuatro días”» la que solo en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales, no obstante que, en virtud de lo dispuesto en el N°2 del artículo primero transitorio de la ley en referencia, en los demás casos se aplicará a partir del quinto año de su publicación en el Diario Oficial.

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, el sentido y alcance de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°21.561, publicada en el Diario Oficial con fecha

26.04.2023 —entre estas, la incorporación del artículo 22 bis a dicho cuerpo legal, 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 es el contenido en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



*[Handwritten signature]*  
PABLO ZENTENO MUÑOZ  
ABOGADO  
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



*[Handwritten signature]*  
NPS/GMS/MPK

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirector
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo