



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 23430 (187) 2022

323

*jurídico*

**ORDINARIO:** \_\_\_\_\_

**MATERIA:** Emergencia sanitaria Covid-19.  
Modificación del contrato de trabajo. Jornada.

**RESUMEN:**

En el caso consultado, para determinar la forma mediante la cual es posible retornar a la antigua jornada, en primer lugar, deberá estarse a los términos acordados por las partes respecto de la modificación a la jornada de trabajo ya realizada y, en el caso que las partes nada hayan pactado al respecto, solo se podrá retornar a la jornada que se indica a través de un acuerdo entre ellas.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.02.2022, de Jefe de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
- 2) Presentación de fecha 03.02.2022, de doña Alejandra Molina Lastarria, Encargada de Personal, Empresas Capel.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRA. ALEJANDRA MOLINA LASTARRIA  
ENCARGADA DE PERSONAL  
EMPRESAS CAPEL  
LAS HIGUERAS #86,  
LA SERENA  
ale.molina@live.cl**

23 FEB 2022

Mediante el antecedente 2) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad de que la gerencia

general de Empresas Capel retorne a la jornada ordinaria de 45 horas semanales, según indica se encontraba pactado en los contratos de trabajo con anterioridad a la pandemia por coronavirus.

Especifica que, a contar de marzo de 2020 y durante todo el año 2021 redujeron en media hora la jornada diaria, de lunes a jueves, con el propósito de que el personal de las áreas de administración, venta, logística y marketing dispusieran de un tiempo adecuado para programar sus necesidades, debida consideración de las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria y los horarios restringidos de funcionamiento de muchos servicios.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que este Servicio, mediante Dictamen N°1239/5 de 19.03.2020, indicó:

*“En el contexto anotado y con el fin de propender a la estabilidad del empleo y a la continuidad laboral de los dependientes afectados e instar por el distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de Salud y la Autoridad Sanitaria Nacional, como la medida más efectiva para prevenir el contagio de la enfermedad, esta Dirección, en cumplimiento de sus facultades legales, se hace el deber de sugerir las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.*

*.... ii) Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en las horas punta”.*

De esta manera, tal y como se sugirió por este Servicio, un cambio a la jornada, como la indicada, debió ser acordada por las partes del contrato de trabajo, es decir, debió contar con la manifestación de voluntad tanto del empleador como del trabajador, por tratarse de una modificación al contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 5° inciso 3°, 10 N°5 y 11 inciso 1° del Código del Trabajo.

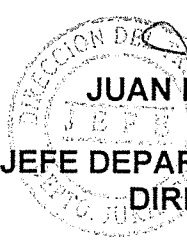

En tal sentido, para determinar la forma mediante la cual es posible retornar a la antigua jornada, en primer lugar, deberá estarse a los términos acordados por las partes respecto de la modificación a la jornada de trabajo y, en el caso que las partes nada hayan pactado al respecto, solo se podrá retornar a la jornada que se indica a través de un acuerdo entre ellas. (Aplica Ordinario N°2002 de 24.04.2015)

Con todo, en el caso que dicho acuerdo no se haya escriturado, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo, es necesario tener en consideración que, esta Dirección ha señalado reiteradamente que puede configurarse una cláusula tácita cuando existe reiteración de un pago u otorgamiento de ciertos beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada, etc. y que aun cuando no aparezcan consignadas por escrito en el respectivo instrumento se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar unilateralmente o por su sola voluntad. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N°2739/218 de 05.07.00 y Ordinario N°4297 de 13.08.2018.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que para determinar la forma mediante la cual

es posible retornar a la antigua jornada, en primer lugar, deberá estarse a los términos acordados por las partes respecto de la modificación a la jornada de trabajo ya realizada y, en el caso que las partes nada hayan pactado al respecto, solo se podrá retornar a la jornada que se indica a través de un acuerdo entre ellas.

Saluda a Ud.,



**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**RGR/NRS**  
**Distribución**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control