



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E193945/2024
(1327)2024

ORDINARIO N°: 490 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

18 JUL 2025

MATERIA:

Jornada de trabajo. Distribución semanal.
Reducción de la jornada laboral. Ley N°21.561.
Descanso dominical.

RESUMEN:

- 1) El régimen de jornada de trabajo con horarios rotativos, pactado por las partes mediante el contrato vigente, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero de los artículos 22 y 22 bis del Código del Trabajo, esto es, una jornada ordinaria de 44 horas semanales, distribuida en base a un promedio semanal en un ciclo de tres semanas, sin incluir en ella los días domingo y festivos, se encuentra ajustado a la normativa legal vigente.
- 2) No corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva en que incide un día festivo que corresponde a un día sábado si en aquel los trabajadores no realizan labor alguna como parte de su jornada ordinaria, cuyo régimen de descanso semanal es aquel contemplado en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, esto es, con descanso obligatorio los días domingo y festivos.

ANTECEDENTE:

- 1) Ord. N°1307-25465/2025 de 06.06.2025 de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte.
- 2) Informe de Fiscalización N°1307.2025.1277 de 29.05.2025.
- 3) Memo N°13 de 28.04.2025 de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 4) Memo N°5 de 14.02.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Memo N°47 de 13.11.2024, de Jefa de Departamento Jurídico (S).

- 6) Ord. N°658 de 15.10.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 7) Ord. N°564 de 22.08.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 8) Ord. N°1307-26568/2024 de 06.08.2024 de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Norte (S).
- 9) Presentación de fecha 24.07.2024 de don Javier Undurraga Ochagavía, en representación de empresa Embotelladora Andina S.A.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SR. [REDACTED]
EMPRESA EMBOTELLADORA ANDINA S.A.**

Mediante documento del antecedente 9), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre los efectos que produce la coincidencia de un feriado con el día sábado en el sistema de distribución de jornada de trabajo –que comprende un ciclo de tres semanas- acordado entre la empresa Embotelladora Andina S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores N°1 de empresa Embotelladora Andina S.A. con motivo de la implementación de la Ley N°21.561 o Ley de 40 horas.

Lo anterior, debido a que el sindicato ha planteado que, cuando coincide un feriado con el día sábado en una determinada semana, se produce el efecto que, dado los diferentes turnos, algunos de los trabajadores permanecen laborando en el ciclo una mayor cantidad de horas que otros. En dicho escenario, requiere que se realicen ajustes a fin de equiparar esa diferencia de horas de trabajo en el ciclo que se produce entre los trabajadores cuando el día sábado coincide con un feriado.

Precisa que, en la empresa se encuentra pactado con el sindicato un ciclo de tres semanas que comprende tres turnos semanales rotativos, a saber:

- Turno A: lunes a sábado de 07:00 a 14:30 horas.
- Turno B: lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas, sábado de 14:30 a 19:00 horas.
- Turno C: martes a sábado de 22:00 a 07:00 horas.

Así, el día sábado del Turno B o Turno Tarde es más reducido y se le denomina “día de jornada reducida”, por lo que el planteamiento del sindicato, según indica, es que los trabajadores de dicho turno se verían desfavorecidos respecto de los demás trabajadores que laboran en el ciclo de tres semanas, trabajando un mayor número de horas que estos, cuando el día festivo no coincide con el día de jornada diaria reducida. En específico, su propuesta es que en los casos en que un festivo coincida con un día sábado con jornada reducida del Turno B o Tarde, el día viernes

inmediatamente anterior tengan una jornada similar a la del sábado que coincide con el festivo.

Agrega que, a juicio de la empresa, dicho requerimiento no tiene asidero legal ni contractual, dado que los trabajadores no trabajan en días festivos y, a su vez, el sistema de distribución de jornada en ciclos no supera en ningún caso el promedio de 44 horas semanales, incluyendo cuando el sábado es festivo, por lo que requiere se aclare la procedencia de aplicar el ajuste solicitado por el sindicato.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al Sindicato Nacional de Trabajadores N°1 de empresa Embotelladora Andina S.A. mediante Ant. 6) y 7), sin embargo, no se tuvo respuesta de la organización sindical, por lo que se resolverá lo consultado con los antecedentes de que se disponen.

De otro lado, con el objeto de recabar información respecto de la materia consultada, se solicitó a la Inspección del Trabajo Santiago Norte practicar una fiscalización investigativa a la empresa, comisión del Ant. 2) que fue asignada al funcionario Sr. [REDACTED]

Establecido lo anterior, cumplo con informarle lo siguiente:

El inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte, el inciso primero del artículo 37 de dicho cuerpo legal establece:

“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor”.

De las disposiciones legales citadas se colige, en lo pertinente, que los trabajadores afectos a un régimen normal de descanso no se encuentran obligados a prestar servicios los días domingo y todos aquellos que la ley declare festivos.

En otros términos, para los trabajadores que laboran en faenas que no se encuentran exceptuadas del descanso dominical, constituyen días de descanso obligatorio los días domingo y los días declarados festivos por ley.

Por el contrario, los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, pueden distribuir su jornada normal de trabajo en forma que incluya tales días, vale decir, los días domingo y festivos no son para aquellos días de descanso, sino un día laborable más. En razón de ello, este segundo grupo de trabajadores tiene derecho a que se le otorgue un día de descanso compensatorio a la semana por cada domingo en que hayan prestado servicios y otro, por cada festivo laborado.

Al respecto, mediante el Ord. N°3933 de 27.07.2018, este Servicio ha indicado que el Código del Trabajo establece dos regímenes de descanso, aquel contemplado en los artículos 35 y 37 del mismo cuerpo legal, en cuyo caso existe descanso obligatorio los días domingo y festivos –sin que las partes puedan acordar una distribución de la jornada de trabajo que los incluya- y otro, contemplado en el artículo 38 del Código del Trabajo, que permite distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos –otorgando los descansos compensatorios correspondientes-, en cuyo caso las partes no están impedidas de acordar una distribución de la jornada de trabajo semanal incorporando tales días.

Por su parte, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley N°21.561 de 26.04.2023 –Ley de 40 horas-, el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo establece:

“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”.

De igual forma, los incisos primero y segundo del artículo 22 bis del mismo cuerpo legal señalan:

“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”.

Con todo, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral primero del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, cabe precisar que el límite semanal de horas de trabajo debe reducirse a cuarenta y cuatro horas al primer año, esto es, desde el 26.04.2024 y hasta el 26.04.2026.

De las normas citadas es dable colegir que el límite semanal para la jornada es de 44 horas y que la distribución de dicha jornada puede realizarse bajo dos modalidades, a saber: i) en cada semana calendario o ii) sobre la base de promedios semanales, en lapsos de hasta cuatro semanas, respetando los límites y requisitos contemplados en el Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo sobre jornada de trabajo.

En dicho sentido, cabe tener presente que el máximo semanal de horas de trabajo, establecido en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 28 del mismo cuerpo legal.

Así, en caso que las partes acuerden distribuir la jornada semanal en base a promedios en lapsos de hasta cuatro semanas, debe observarse, en primer término, que la 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; en segundo término, que el calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo se fije de común acuerdo y que, en tercer término, el empleador comunique al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste; contemplando en todo caso que la distribución semanal de la jornada no se realice en más de seis ni en menos de cinco días.

Ahora bien, de acuerdo con los antecedentes recabados mediante la Fiscalización N°1307.2025.1277, la cláusula Título II N°2 Jornada de Trabajo del Contrato Colectivo de fecha 10.12.2024, suscrito por el empleador requirente con el Sindicato Nacional de Trabajadores N°1 de la empresa Embotelladora Andina S.A. señala lo siguiente:

“2.1. Horarios rotativos de trabajadores de las líneas productivas de one way retornable, suministro y depósito LGV.

Las partes de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, acuerdan que la jornada semanal ordinaria de trabajo se distribuirá en base a un promedio de 44 (cuarenta y cuatro) horas en un ciclo de (tres) semanas.

Las partes acuerdan el siguiente calendario de distribución diaria y semanal de las horas del ciclo acordado:

Semana 1:

Turno A: lunes a sábado de 07:00 a 14:30 horas.

Turno B: lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas, sábado de 14:30 a 19:00 horas.

Turno C: martes a sábado de 22:00 a 07:00 horas.

El tiempo de colación se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria (tiempo de duración 30 (treinta) minutos).

Una vez terminado el ciclo de la semana 1 se iniciará el ciclo de la semana 2.

Semana 2:

Turno B: lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas, sábado de 14:30 a 19:00 horas.

Turno C: martes a sábado de 22:00 a 07:00 horas.

Turno A: lunes a sábado de 07:00 a 14:30 horas.

El tiempo de colación se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria (tiempo de duración 30 (treinta) minutos).

Una vez terminado el ciclo de la semana 2 se iniciará el ciclo de la semana 3.

Semana 3:

Turno C: martes a sábado de 22:00 a 07:00 horas.

Turno A: lunes a sábado de 07:00 a 14:30 horas.

Turno B: lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas, sábado de 14:30 a 19:00 horas.

El tiempo de colación se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria (tiempo de duración 30 (treinta) minutos).

Una vez terminado el ciclo de la semana 3 se iniciará el ciclo de la semana 1".

Sobre el particular, cabe recordar que la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°81/2 de 01.02.2024 ha señalado: "3.b) *Distribución en promedios, incorporación del artículo 22 bis: El artículo 10 N°5 del Código del Trabajo señala que las partes deberán acordar la duración y distribución de la jornada ordinaria respetando los límites legales, norma que establece el principio de certeza de la jornada laboral al nivel de una cláusula mínima del contrato de trabajo.*

En tal contexto, la Ley N°21.561 agrega un nuevo artículo 22 bis al Código del ramo, el cual introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, permitiendo su distribución sobre la base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas, lo cual debe entenderse en armonía con la gradualidad de la vigencia de la normativa, según se analizó en el N°1 precedente.

Pues bien, del tenor literal de la norma legal citada se desprende que las partes pueden acordar la distribución de la jornada en un único ciclo de 2, 3 o 4 semanas de extensión, en el cual el promedio de las horas ordinarias a laborar no debe exceder de 40. De este modo, si las partes optan por esta modalidad, lo primero que deberán hacer es determinar la cantidad de semanas que incluirá el respectivo ciclo, para luego establecer su distribución diaria y semanal.

De la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N°21.561, se desprende que, en esta modalidad de distribución de la jornada ordinaria sobre la base de acordar los aludidos promedios semanales en las condiciones ya indicadas, debe utilizarse el parámetro de hasta cuatro semanas para hacerlo coincidente con periodos de siete días y no de treinta, evitando con ello el inconveniente de mensualizar los lapsos por los meses que cuentan con más de treinta días.

Ahora bien, si las partes de la relación laboral acordaren que la jornada ordinaria se distribuya sobre la base de un promedio semanal que no supere 40 horas, en un ciclo de hasta cuatro semanas, deberán respetar las siguientes limitaciones:

i.- Atendido el proceso de vigencia gradual de las disposiciones de la Ley N°21.561, al quinto año de su publicación, es decir, al 26.04.2028, el promedio de

las horas ordinarias a laborar no deberá exceder de 40 horas semanales en el ciclo. Sin embargo, la jornada podrá superar dicho límite de 40 horas en no más de dos semanas seguidas dentro del mismo ciclo, no pudiendo exceder las 45 horas semanales.

ii-. Al momento de celebrar el pacto, las partes deberán fijar, de común acuerdo, un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando, evidentemente, las limitaciones generales que sobre la materia contempla el Capítulo IV, Título I, Libro I del Código del ramo.

iii-. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, debiendo el empleador comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, una semana de anticipación a su inicio.

iv-. Si el trabajador tiene la calidad de afiliado a un sindicato se requerirá, además, el acuerdo previo de dicha organización.

Si bien las horas extraordinarias mantienen su régimen general, de acuerdo con la modificación introducida al inciso primero del artículo 31 del Código del ramo, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá superar las 52 horas semanales, respetándose, asimismo, el límite diario de hasta 2 horas de sobretiempo por día.

La excepción señalada en el párrafo anterior sólo procederá cuando haya sido parte de un proceso de negociación colectiva o, cuando conste en pactos directos suscritos con las organizaciones sindicales, los cuales sólo podrán referirse a sus afiliados".

Por otro lado, consta en el informe de fiscalización del Ant. 2) que los trabajadores de la muestra examinada por el fiscalizador actuante, durante el período revisado –desde el 01.05.2024 hasta el 30.04.2025-, no tienen la obligación de prestar servicios en días festivos, pues no se detecta ningún trabajador que haya laborado en el turno B, que es de lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas y el sábado de 14:30 a 19:00 horas en caso que dicho turno haya coincidido con algún día sábado festivo. Precisa el funcionario que, cuando ello ha ocurrido se trata de la realización de horas extraordinarias, debido a que los dependientes no tienen obligación de trabajar en días festivos.

Específicamente, respecto de aquellos trabajadores que prestan servicios en el Turno B se constata que, en caso de coincidir el día sábado con un día festivo, su jornada semanal asciende a 37,5 horas en dicha semana.

De igual forma, queda asentado en dicho informe que, de acuerdo con el pacto colectivo, el Turno A contempla una jornada semanal de 45 horas, el Turno B una jornada semanal es 42 horas semanales y el Turno C de 45 horas.

De esta forma, queda asentado que las partes han pactado, mediante el contrato colectivo vigente, un régimen de jornada de trabajo con horarios rotativos, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero de los artículos 22 y 22 bis del Código

del Trabajo, esto es, una jornada ordinaria de 44 horas semanales, distribuida en base a un promedio semanal en un ciclo de tres semanas, sin incluir en ella los días domingo y festivos, por tratarse de una empresa o faena no exceptuada del descanso dominical.

Por consiguiente, dicha distribución, se ha ajustado a la normativa vigente sobre la materia, pues respeta las limitaciones legales.

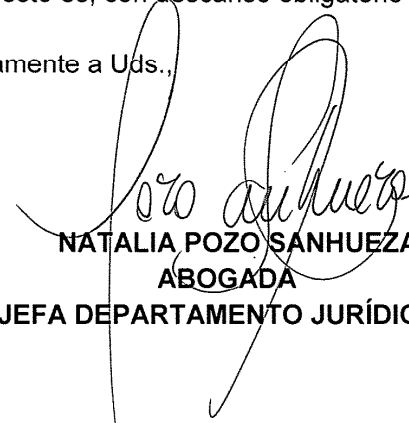
Consecuencialmente, no corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva en que incide un día festivo que corresponde a un día sábado si en aquel los trabajadores no realizan labor alguna como parte de su jornada ordinaria, cuyo régimen de descanso semanal es aquel contemplado en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, esto es, con descanso obligatorio los días domingo y festivos.

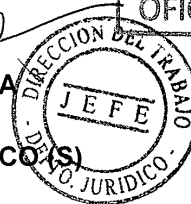
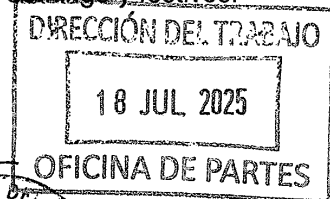
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

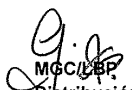
1) El régimen de jornada de trabajo con horarios rotativos, pactado por las partes mediante el contrato vigente, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero de los artículos 22 y 22 bis del Código del Trabajo, esto es, una jornada ordinaria de 44 horas semanales, distribuida en base a un promedio semanal en un ciclo de tres semanas, sin incluir en ella los días domingo y festivos, se encuentra ajustado a la normativa legal vigente.

2) No corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva en que incide un día festivo que corresponde a un día sábado si en aquel los trabajadores no realizan labor alguna como parte de su jornada ordinaria, cuyo régimen de descanso semanal es aquel contemplado en los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, esto es, con descanso obligatorio los días domingo y festivos.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)




MCC/EP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes