



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E176450/2024  
(1267)2024

784

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Jornada de trabajo. Distribución semanal. Reducción de la jornada laboral. Ley N°21.561. Ajuste al límite legal.

**RESUMEN:**

Respecto de aquellos trabajadores cuyo régimen de jornada ordinaria de trabajo corresponde a cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en turnos rotativos y en un solo turno, con un tiempo destinado a colación de treinta minutos no imputable a la jornada, no corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva para dar cumplimiento al límite máximo de jornada ordinaria completa establecido por la Ley N°21.561 de 26.04.2023 que, hasta el 26.04.2026, corresponde a cuarenta y cuatro horas semanales.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de 22.08.2025 y 18.11.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 30.09.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 3) Reasignación de fecha 21.07.2025.
- 4) Informe de Fiscalización N°0601.2024.1423 de 29.08.2024, recibido con fecha 24.04.2025.
- 5) Pase N°74 de 06.08.2024, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 6) Ord. N°519 de 05.08.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 7) Correo electrónico de 22.07.2024, de abogado de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 8) Correo electrónico de 05.07.2024 de Inspectora Comunal del Trabajo de Providencia.

9) Presentación de fecha 05.07.2024 [REDACTED]  
[REDACTED] en representación de empresa  
Gonzalez Ackerknecht Ltda.

SANTIAGO, 25 NOV 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[REDACTED]  
**EMPRESA GONZALÉZ ACKERKNECHT LTDA.**  
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 9), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si resulta procedente que la empresa realice la adecuación de la jornada de trabajo, con motivo de la entrada en vigor de la Ley N°21.561, rebajando una hora de trabajo en el caso de los trabajadores cuya jornada semanal es de cuarenta y dos horas y treinta minutos.

Agrega que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6º transitorio de la precitada normativa, no correspondería realizar la adecuación horaria para ajustarse al nuevo límite legal de la jornada ordinaria completa dado que, en el caso de los trabajadores por los que consulta, el descanso dentro de la jornada no es imputable a esta.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradicitoriedad de los intervenientes, se confirió traslado al Sindicato Interempresa del Transporte Terrestre y Servicios Forestales mediante Ant. 6), 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, mediante Ant. 5) se solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua practicar una fiscalización investigativa a la empresa, comisión del Ant. 4) que fue asignada al funcionario [REDACTED]

Establecido lo anterior, cumple con informarle lo siguiente:

El inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

"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 artículo 28 del mismo cuerpo legal señala:

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

De las disposiciones legales citadas se colige, en lo pertinente, que el límite semanal para la jornada es de 40 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.

Al respecto, este Servicio precisó mediante el Dictamen N°213/7 de 05.04.2024 que: "(...) nuestro legislador ahora distingue dos categorías de jornada ordinaria de trabajo, a saber:

- a) *La jornada ordinaria de 40 horas semanales, que implica una distribución fija y regular de la jornada diaria y semanal, con una jornada máxima diaria de 10 horas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2º; y*
- b) *Una jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales en ciclos de hasta 4 semanas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 bis".*

Con todo, cabe recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral primero del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, 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.

Así también, 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.

Por otra parte, en cuanto a la adecuación de las horas de trabajo, mediante el Dictamen N°81/2 de 01.02.2024, este Servicio precisó que: "9) *Incorporación por el solo ministerio de la ley de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.561: De acuerdo con lo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley N°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".*

*De este modo, el legislador, previendo la complejidad de agregar a los procesos de adecuación de las jornadas, la modificación de la documentación laboral, tanto individual como colectiva, ha señalado que sólo los cambios relativos a la rebaja de los tiempos de trabajo se entenderán incluidos en los contratos individuales e instrumentos colectivos de cada empresa".*

Ahora bien, de acuerdo con los antecedentes recabados mediante la Fiscalización N°0601.2024.1423, se logran diferenciar los siguientes casos, en cuanto a la jornada de trabajo:

- 1) Trabajadores cuya jornada ordinaria pactada es de cuarenta y cinco horas semanales, pero realizan una jornada efectiva de cuarenta y cuatro horas y treinta minutos.

En este caso, se contempla una cláusula en el contrato de trabajo, respecto de la jornada de trabajo, del siguiente tenor:

**"DE LA JORNADA DE TRABAJO:** Por cuanto la actividad de la Empleadora se encuentra comprendida en el número 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales laboradas en 6 días por semana: Se distribuirá indistintamente de lunes a sábado conforme el turno semanal el que tendrá la siguiente distribución y horario:

Turno A: Lunes a Jueves de 08:00 a 17:00 hrs./Viernes 08:00 a 16:00 hrs./ Sábado 08:00 a 11:00.

Turno B: Lunes a Viernes 08:00 a 16:00/ Sábado 08:00 a 13:00 hrs.

Dentro de los horarios descritos, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de colación no imputable a su jornada de trabajo".

Al respecto, el fiscalizador actuante constata que, respecto del Turno A, la jornada efectivamente pactada no es de cuarenta y cinco horas sino que de cuarenta y cuatro horas y treinta minutos, considerando que el tiempo destinado a colación no es imputable a la jornada. A su vez, en el caso del Turno B, la jornada efectivamente pactada es de cuarenta y dos horas y treinta minutos, al restar el tiempo de colación de treinta minutos.

Ahora bien, revisado el registro de asistencia respecto de dichos trabajadores, por el período anterior a la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, se constata que la jornada semanal era de cuarenta y cuatro horas y treinta minutos.

Así, con fecha 26.04.2024, el empleador propuso un anexo de contrato de trabajo "Modificación Jornada Laboral", el cual refiere:

**"DE LA JORNADA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria de el/la trabajador/a será de hasta 44 horas semanales, de lunes a sábado, que el/la trabajador/a declara aceptar desde ya y manifiesta su total conformidad, de acuerdo con el siguiente turno:

Turno: Lunes a jueves 08:00 a 17:00 hrs.; viernes 08:00 a 15:30 hrs. y sábado 08:00 a 11:00 hrs.

Dentro del cual el/la trabajador/a tendrá derecho a media hora de colación no imputable a su jornada de trabajo".

Esta jornada se ve reflejada en el registro de asistencia, desde el mes de mayo de 2024, con cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

- 2) Trabajadores cuya jornada ordinaria pactada contractualmente es de cuarenta y cinco horas semanales, pero realizan una jornada efectiva de cuarenta y dos horas y treinta minutos.

En este caso, se contempla una cláusula en el contrato de trabajo, respecto de la jornada de trabajo, del siguiente tenor:

"DE LA JORNADA DE TRABAJO: Por cuanto la actividad de la Empleadora se encuentra comprendida en el número 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales laboradas en 6 días por semana. Se distribuirá indistintamente de lunes a sábado conforme el turno semanal el que tendrá las siguiente distribución y horario:

Turnos rotativos

Turno A: Lunes a sábado 08:00 a 16:00

Turno B: Lunes a sábado 16:00 a 00:00

Turno C: Lunes a sábado 00:00 a 08:00 hrs.

Dentro de los horarios descritos, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de colación no imputable a su jornada de trabajo".

Al respecto, revisado el registro de asistencia, por el período anterior a la entrada en vigor de la Ley N°21.561, el fiscalizador actuante constata que la jornada de trabajo ejecutada por estos trabajadores no es la pactada contractualmente, ya que se modifica la jornada del sábado, reduciendo la cantidad de horas de trabajo de siete horas y treinta minutos a cinco horas, por lo que la jornada efectiva es de cuarenta y dos horas y treinta minutos.

- 3) Trabajadores cuya jornada ordinaria pactada contractualmente es de cuarenta y dos horas y treinta minutos, que realizan efectivamente la jornada pactada.

Para este caso, se contempla una cláusula en el contrato de trabajo, respecto de la jornada de trabajo, del siguiente tenor:

"DE LA JORNADA DE TRABAJO: Por cuanto la actividad de la Empleadora se encuentra comprendida en el número 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas laboradas en 6 días por semana. Se distribuirá indistintamente de lunes a sábado conforme el turno semanal el que tendrá la siguiente distribución y horario:

Turno: Lunes a viernes de 08:00 a 16:00 hrs.  
sábado de 08:00 a 13:00 hrs.

Dentro de los horarios descritos, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de colación no imputable a su jornada de trabajo".

De igual forma que para los casos anteriores, se revisó el registro de asistencia por el período anterior a la entrada en vigor de la Ley N°21.561, corroborando el fiscalizador actuante que la jornada efectiva no es la pactada contractualmente, sino que aquella corresponde a cuarenta y dos horas y treinta minutos, situación que se mantiene en el mes de julio de 2024.

En este caso, el empleador señala que no efectuó ningún ajuste de jornada dado que, por todo el año 2024, los trabajadores ya están desarrollando una jornada de cuarenta y dos horas y treinta minutos.

De acuerdo con lo expuesto, el fiscalizador actuante concluye que todos los contratos de trabajo suscritos antes de la entrada en vigor de la Ley N°21.561 contemplan jornadas de cuarenta y cinco horas semanales y un tiempo destinado a colación de treinta minutos, que no es imputable a la jornada. Además, del análisis de las horas efectivas de trabajo que constan en el registro de asistencia, colige que se han desarrollado: i) jornadas de cuarenta y cuatro horas y treinta minutos semanales que, con posterioridad a ella, fueron modificadas mediante anexo contractual, reduciéndolas en treinta minutos para llegar a cuarenta y cuatro horas semanales; y ii) jornadas de cuarenta y dos horas y treinta minutos semanales que, luego de ella, se mantuvieron en dicha cantidad, puesto que el empleador argumenta que, en dicho caso, los trabajadores ya laboran menos de cuarenta y cuatro horas.

De esta forma, queda asentado que, con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley N°21.561, las partes han pactado, mediante los respectivos contratos individuales de trabajo, un régimen de jornada de trabajo que contempla las siguientes alternativas, a saber:

- a) Cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, en los siguientes horarios: Lunes a jueves de 08:00 a 17:00 hrs., viernes de 08:00 a 15:30 hrs y sábado de 08:00 a 11:00 hrs., con un tiempo destinado a colación de treinta minutos no imputable a la jornada.
- b) Cuarenta y dos horas semanales y treinta minutos, distribuidas de lunes a sábado, en turnos rotativos, los siguientes horarios: Turno A: Lunes a sábado de 08:00 a 16:00 hrs., Turno B: Lunes a sábado de 16:00 a 00:00 hrs. y Turno C: Lunes a sábado de 00:00 a 08:00 hrs., con un tiempo destinado a colación de treinta minutos no imputable a la jornada.
- c) Cuarenta y dos horas semanales y treinta minutos, distribuidas de lunes a sábado, en los siguientes horarios: Lunes a viernes de 08:00 a 16:00 hrs. y sábado de 08:00 a 13:00 hrs., con un tiempo destinado a colación de treinta minutos no imputable a la jornada.

Ahora bien, es dable concluir que dichas alternativas, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 22 y en el artículo 28, ambos del Código del Trabajo, se avienen con el régimen de jornada ordinaria de trabajo indicado en el Dictamen N°213/7 de 05.04.2024 como primera categoría, esto es, aquella de cuarenta horas semanales -cuarenta y cuatro horas semanales de acuerdo con lo dispuesto en el numeral primero del artículo 1º transitorio de la Ley N°21.561 de 26.04.2023-, que implica una distribución fija y regular de la jornada diaria y semanal, en no más de seis días ni menos de cinco días, con una jornada máxima diaria de

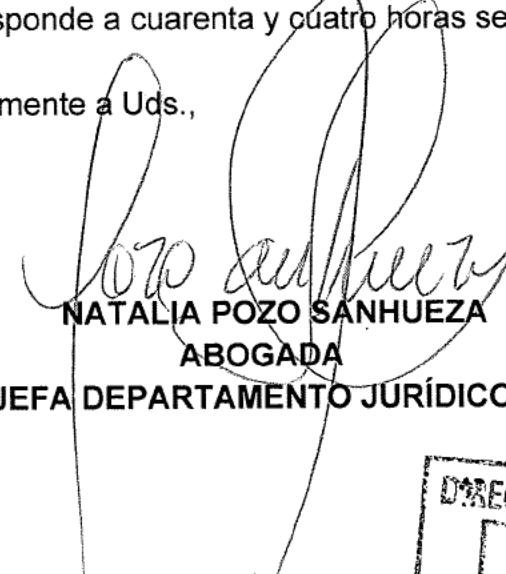
10 horas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2º del Código del Trabajo.

Por consiguiente, la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, pactada por las partes, se ha ajustado a la normativa vigente sobre la materia, pues respeta las limitaciones legales.

Consecuencialmente, respecto de aquellos trabajadores cuyo régimen de jornada de trabajo corresponde a las alternativas b) y c) antes indicadas -que consideran cuarenta y dos horas y treinta minutos-, no corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva para dar cumplimiento al límite máximo de jornada ordinaria completa establecido por la Ley N°21.561 que, hasta el 26.04.2026, corresponde a cuarenta y cuatro horas semanales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. que, respecto de aquellos trabajadores cuyo régimen de jornada ordinaria de trabajo corresponde a cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en turnos rotativos y en un solo turno, con un tiempo destinado a colación de treinta minutos no imputable a la jornada, no corresponde realizar un ajuste en la jornada semanal respectiva para dar cumplimiento al límite máximo de jornada ordinaria completa establecido por la Ley N°21.561 de 26.04.2023 que, hasta el 26.04.2026, corresponde a cuarenta y cuatro horas semanales.

Saluda atentamente a Uds.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



MGC/LBP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes  
[REDACTED]