



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E99437(960)2024

844 51
- 1111 -
DICTAMEN N° _____/_____

MATERIA:

Ley N°21.561. Banda horaria. Jornada en ciclos.

RESUMEN:

1. Las partes de una relación laboral pueden pactar una franja horaria de ingreso al trabajo que, como consecuencia, establezca el horario de salida, en la medida que se cumpla con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.
2. El empleador y el trabajador que acuerden distribuir la jornada laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden pactar que sea el trabajador quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, siempre y cuando se indique expresamente en el acuerdo quién ejercerá la facultad de determinar el ciclo que se utilizará y que, por lo tanto, tendrá la obligación de informar el ciclo a aplicar con la anticipación exigida por el legislador.
3. Las partes que opten por pactar la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden implementar una franja horaria, en la medida en que se ajuste a lo dispuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 23.09.2025 y 22.12.2025.
- 2) Pase N°929 de Asesor Director del Trabajo, de 26.06.2025.

3) Instrucciones Jefa Departamento Jurídico (S), de 17.01.2025.

4) Pase N°107, de Asesor Director del Trabajo, de 16.01.2025.

5) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 29.05.2024, 25.11.2024 y 16.12.2024.

6) Presentación de 17.04.2024, [REDACTED]
[REDACTED]

FUENTES: Artículo 5, 10, 22 y 22 bis del Código del Trabajo.

CONCORDANCIA: Dictamen N°81/2 de 01.02.2024 y N°2785/58 de 27.07.2007.

SANTIAGO,

31 DIC 2025

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante antecedente 6) se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la posibilidad de establecer bandas horarias de entrada y salida para trabajadores de la empresa, pactadas de común acuerdo entre las partes, que permita 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, sin necesidad de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos en el nuevo artículo 27 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley N°21.561.

Junto a lo anterior, consulta si la flexibilidad horaria establecida en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, permite que el trabajador distribuya libremente su horario de entrada y salida de la empresa, cumpliendo con las 44 horas semanales y de acuerdo a la cantidad de horas diarias que el trabajador determine.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El número 5 del artículo 10, del Código del Trabajo, establece como una de las menciones mínimas del contrato de trabajo:

"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;"

La disposición citada importa la obligación para las partes de señalar cuál será la extensión del tiempo en que la persona trabajadora deberá prestar servicios subordinados y de qué modo se distribuirá semanalmente dicho tiempo, no existiendo excepción alguna al deber señalado.

Asimismo, se hace presente que el objeto del legislador de establecer un contenido mínimo del contrato individual de trabajo, es dar certeza a las partes de lo pactado, especialmente a la parte trabajadora, quien a lo menos debe conocer lo acordado en los puntos indicados en el artículo citado y su alcance.

De lo anterior, se desprende que la ley obliga a las partes a determinar una duración de la jornada ordinaria de trabajo, lo que no resulta incompatible con que las partes acuerden una franja horaria para el inicio y término de ésta, siempre que se cumpla con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.

Dicho esto, y en atención a lo consultado, cabe señalar que lo establecido en el nuevo artículo 27 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.561, es un derecho en favor de las y los trabajadores que reúnen los requisitos establecidos en la norma, pero nada impide que las partes que no reúnen aquellos pacten un beneficio superior al dispuesto por el legislador, como se propone en la consulta presentada.

A mayor abundamiento, se hace presente que este Servicio ya se había pronunciado previamente sobre esta materia, mediante el Dictamen N°2785/58 de 27.07.2007, que determinó que la cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador es plenamente compatible con nuestra legislación laboral.

En cuanto a la segunda consulta, es necesario tener a la vista lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, que señala:

“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.”

Asimismo, debe considerarse que el artículo 22 bis del Código del Trabajo, al que se hace referencia, establece en sus incisos primero y segundo lo siguiente:

“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.”

De la norma se desprende que 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 indicar su distribución diaria y semanal¹. Así las cosas, dentro de cada ciclo pactado debe señalarse cuál será la distribución semanal y diaria, sin que esta pueda ser indeterminada o establecida de forma genérica o abierta, toda vez que esto no permite la certeza exigida por el legislador en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando la pregunta realizada, la norma señala que una vez que las partes acuerden las diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo, el empleador deberá comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con, al menos, una semana de anticipación a su inicio. Sin embargo, las partes bien pueden acordar que sea la persona trabajadora quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, respetando la exigencia de que dicha información se entregue con al menos una semana de anticipación, toda vez que nada impide al empleador ceder dicha facultad con el objeto de pactar un beneficio por sobre lo establecido por la norma, en la medida que no se vea afectada la certeza que las partes deben contemplar dentro de la relación laboral. Para tal efecto, dentro del acuerdo deberá señalarse expresamente quién ejercerá la facultad de determinar el ciclo que se utilizará y que, por lo tanto, tendrá la obligación de informar a la otra el ciclo a aplicar, con la anticipación exigida por el legislador.

Finalmente, se hace presente que, si las partes optan por pactar la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, nada obsta a que puedan implementar una franja horaria, en la medida en que se realice ajustándose a lo dispuesto en el presente informe.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones y normas previamente anotadas, cumple informar lo siguiente:

1. Las partes de una relación laboral pueden pactar una franja horaria de ingreso al trabajo que, como consecuencia, establezca el horario de salida, en la medida que se cumpla con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.
2. Las partes que acuerden distribuir la jornada laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden pactar que sea la persona trabajadora quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, siempre y cuando se indique expresamente en el acuerdo quién ejercerá la facultad de determinar el ciclo que se utilizará y que, por lo tanto, tendrá la obligación de informar a la otra el ciclo a aplicar, con la anticipación exigida por el legislador.

¹ Dictamen N°81/2 de 01.02.2024 de la Dirección del Trabajo.

3. Las partes que opten por pactar la jornada conforme a lo dispuesto en el artículo 22 bis del Código del Trabajo, pueden implementar una franja horaria, en la medida en que se ajuste a lo dispuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.



LUIS VILLAZÓN LEÓN
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGC/AGS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos DT
- Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- Direcciones Regionales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

