



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.112421(1052)2024

26

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Jornada de Trabajo y Descansos. Locomoción colectiva y servicios de transporte. Adecuación.

**RESUMEN:**

Da respuesta y adjunta copia Dictamen N° 82/03 de 01.02.2024 y 213/7 de 05.04.2024

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 17.11.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo electrónico de 30.04.2024 de Jefa de Gabinete, Director del Trabajo;
- 3) Correo electrónico de 30.04.2024 de asesor Ministra del Trabajo;
- 4) Correo electrónico de 21.04.2024 de CONFENARED.

**SANTIAGO,**

14 ENE 2026

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: CONFENARED**

Mediante correo electrónico citado en el Ant. 3) se deriva a esta repartición su solicitud expresada en el correo electrónico del Ant. 4) referida a la aclaración respecto de la forma como se debe adecuar la jornada de 40 horas, es decir, si depende plenamente de los acuerdos que alcancen empleadores con las organizaciones sindicales o directamente con los trabajadores no sindicalizados.

Previamente, es del caso aclarar que, la norma general respecto de jornadas laborales se encuentra contenida en el art. 22 inciso 1° que 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.”*

La norma recién citada se encuentra modificada por la Ley N°21.561, que dispone la rebaja gradual y progresiva de la jornada laboral a 40 horas semanales. Es decir, la reducción de la jornada se producirá en forma gradual a partir del 26.04.2024 y continuará hasta el 28.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas, como se expresa a continuación en el recuadro.

Vigencia	Jornada Ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

En ese orden, para el caso de los trabajadores del transporte colectivo urbano de pasajeros, “Red Metropolitano”, cabe aclarar que estos se rigen por la norma general citada precedentemente.

En cuanto a la distribución de la jornada laboral, en términos generales, se debe advertir que, en algunos casos, es aplicable la excepción del N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, que les habilitaría para laborar en domingos y festivos.

Por su parte, el artículo 28 del Código del Rubro, prescribe que el máximo semanal señalado no puede ser distribuido en más de 6 ni en menos de 5 días y, en ningún caso, dicha jornada ordinaria puede sobrepasar las 10 horas por día.

Además, el legislador ha establecido en el artículo 26 del Código en examen, una norma especial para los conductores de servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros, la cual prescribe que en el evento que las partes acuerden cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no pueden exceder de 8 horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno. Finalmente, la misma norma indica que los choferes no pueden manejar más de 4 horas continuas.

Entonces, de la interpretación armónica de las disposiciones en examen, es posible colegir que la jornada ordinaria de los trabajadores de que se trata podría ejecutarse a través de las siguientes dos alternativas:

- i) De acuerdo a las reglas generales, contenidas en el artículo 22 inciso 1° y 28 del Código del Trabajo; o
- ii) Mediante turnos, en cuyo caso se deben respetar las limitaciones particulares que contiene el artículo 26 del Código del Trabajo.

Aclarado lo anterior, corresponde dar respuesta derechamente a su consulta, referida a la forma como se debe adecuar la jornada de 40 horas, es decir, si depende plenamente de los acuerdos que alcancen empleadores con las organizaciones sindicales o directamente con los trabajadores no sindicalizados.

Al respecto, el nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la citada ley N°21.561 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.”*

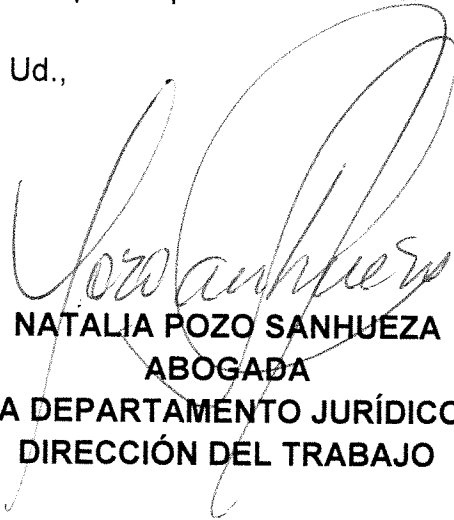
Al respecto, el dictamen Ordinario N° 82/3 de 1.02.2024 cuya copia se adjunta, fijó el sentido y alcance de la norma recién citada, este pronunciamiento expone respecto de la participación de los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, 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 citado.

Por su parte el dictamen Ordinario N° 213/7 de 05.04.2024 precisó que: “1) La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda. 2) A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales. 3) No obstante, no se entenderá que hubo falta

de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.”

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que las respuestas a su consulta se encuentran en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MGC/MECB**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control

