



BARBA GONELLA & CIA  
— ABOGADOS —

INFORME

# REFORMA AL ARTÍCULO 22

JUNIO 2023

BARBAYCIA.CL



EL PRESENTE INFORME TIENE COMO OBJETIVO ANALIZAR LA RECIENTE REFORMA AL ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE, LLEVADA A CABO EN EL AÑO 2023 POR LA LEY 21.561 (LEY 40 HORAS), QUE NO SOLO ESTABLECE UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE 45 A 40 HORAS SEMANALES, SINO QUE TAMBIÉN LIMITA EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS INCISOS 2° Y 4° DEL ARTÍCULO 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESTO ES RESPECTO A QUIENES ESTÁN SUJETOS A TRABAJAR CON JORNADA LABORAL.



## ACTUAL ARTÍCULO 22

El artículo 22 se encuentra en el IV párrafo primero del Código del Trabajo, en lo respectivo a la jornada ordinaria de trabajo y establece en su inciso primero.

*“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” (...)*

En primer término, hemos de recalcar que la jornada deberá quedar reducida a 40 horas laborales, pero, ¿Cómo haremos la implementación?

## IMPLEMENTACIÓN (CAPITULO NORMAS TRANSITORIAS)

La implementación será gradual otorgándose un **plazo máximo de 5 años** para reducir de forma efectiva la jornada a las 40 horas actualmente exigidas. Sin perjuicio de lo anterior, nada impide la posibilidad de adelantar la reducción de jornada, según lo señala las normas transitorias de la ley 21.561

Así las cosas ¿Cómo debemos reducir la jornada?, previo a responder esta pregunta es importante precisar que estos plazos se comienzan a computar desde la fecha de publicación de la ley en el diario oficial, esto es 26 de abril de 2023, por tanto:

1. Primer año de vigencia de la ley (abril de 2023 – abril 2024): En este periodo de tiempo debe mediar de forma obligatoria una reducción de una hora, de tal forma que la jornada laboral debe quedar de 44 horas.
2. Tercer año (abril 2026): Para abril del 2026 la jornada deberá quedar reducida a 42 horas, por lo tanto, en los periodos comprendidos entre 2025 y 2026, existe la posibilidad de hacer una reducción de 1 hora por año o las dos de manera conjunta, pero sin olvidar que el plazo máximo para efectuar la reducción es hasta abril de 2016.
3. Quinto año (abril 2028): Para el 26 de abril del año 2028, ya debe ser efectiva la reducción de la jornada laboral a un total de 40 horas semanales, por lo tanto, al igual que en el caso anterior se deberá hacer una última disminución de dos horas en la forma antes señalada.



## REMUNERACIONES

A pesar de la disminución de las horas laborales, es importante mencionar que la ley establece expresamente que no podrán haber disminuciones o descuentos en las remuneración por la disminución de la jornada laboral.

## DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Como bien se ha señalado la distribución de la jornada conforme lo señala el artículo 22 “(...) 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.”

Que significa lo antes mencionado

1. Se podrá efectuar en cada semana calendario, esto significa hacer la reducción de horas, directamente a los días de la semana que se trabajen. A modo de ejemplificación.
  - a. Para abril del 2024, el trabajador deberá salir un día de la semana 1 hora más temprano, día viernes, por ejemplo.
  - b. Entre 2024 y 2025, el trabajador deberá salir 2 días más a la semana 1 hora antes; continuando con el ejemplo los días miércoles y jueves.
  - c. Para abril del 2026, el trabajador deberá salir todos los días de la semana 1 hora más temprano.
  
2. Se podrá efectuar sobre la base de los promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas: Esto significa que se podrá acordar con el trabajador que la jornada ordinaria de 40 horas se cumpla en un promedio de hasta cuatro semanas, pero con dos limitaciones i) semanalmente no se podrán trabajar más de 45 horas y ii) no se podrá trabajar más de 40 horas dos semanas continuas.





## SUJETOS EXCLUIDOS DE JORNADA LABORAL

El inciso segundo del artículo 23 señala: *“quedaran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; gerentes; administradores; apoderados de con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediato; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones el local del establecimiento”*.

Para un mayor abundamiento debemos precisar; ¿cuándo nos encontramos ante trabajadores que pueden estar excluidos de jornada?

1. Trabajadores que presente servicios a distintos empleadores: Para estos casos basta precisar que mediar dos contratos de trabajo con empleadores distintos, siempre y cuando se señale expresamente la exclusión de jornada.
2. Trabajadores que se desempeñen en cargos de alto rango y/o responsabilidad, con potestades de administración, Al respecto es importante señalar que solo por el hecho de otorgar algunas de estas nomenclaturas para un cargo implica que será posible excluir de jornada, puesto que para que sea posible deben ser trabajadores que **puedan influir en las políticas organizacionales de la empresa**, es decir, distribución y despido de personal.
3. Aquellos que presten servicios sin una supervisión directa e inmediata: En este sentido, no debe existir superior jerárquico que se dedique la revisión de funciones.
4. Agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares, que no desarrollen sus labores en el local o domicilio de la empresa: A este respecto hablamos de trabajadores que desarrollen principalmente sus funciones en terreno.





BARBA GONELLA & CIA  
— ABOGADOS —

## TRABAJADORES QUE ACTUALMENTE CON EXCLUSIÓN DE JORNADA, PERO QUE NO CUMPLEN LOS REQUISITOS

Debido a las limitaciones del artículo 22, una primera solución es acordar con el trabajador, para efectos de proceder a la creación de un anexo que implique la modificación del tipo de jornada a la cual está sujeta el trabajador de esta manera habrá constancia escrita de la modificación/ distribución de horarios.

En caso de discrepancia, la inspección del trabajo siempre podrá intervenir con el objeto de dilucidar si el trabajador se encuentra sometido a la jornada del artículo 22, resolución que es recurrible ante juez del trabajo.

