

INFORME N° 40/2020

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
FECHA : 10 de junio de 2020  
REF. : Dictamen N°1807/ 12 de 8 de junio de 2020, de la Dirección del Trabajo.

**“Resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada de trabajo conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo modifique de común acuerdo con su empleador el contrato de trabajo que los une, fijando una jornada laboral determinada para los efectos de celebrar el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo que prevé la ley N° 21.227.”**

---

La Dirección del Trabajo con fecha 8 de junio de 2020, emitió el dictamen N° 1807/12, cuya conclusión es la que se transcribe en la referencia.

El organismo fiscalizador junto con transcribir y analizar el precepto del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, referido a los trabajadores excluidos de limitación de jornada, invoca la doctrina vigente del Servicio respecto a los requisitos copulativos que deben concurrir para entender que el trabajador labora con fiscalización superior inmediata.

Luego, armoniza lo expuesto en el párrafo anterior, con la norma contenida el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, que presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria de trabajo, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico ejerciere supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

Enseguida el dictamen, en su punto 2, analiza el artículo 7° de la ley N° 21.227 que regula los pactos de reducción de la jornada de trabajo y los respectivos requisitos para su celebración como también la norma contenida el artículo 9 de dicho cuerpo legal, que establece las estipulaciones mínimas que debe contener el referido pacto.

A continuación, el dictamen se refiere a la procedencia de que trabajadores excluidos de limitación de jornada puedan convenir un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo sosteniendo, que:

*“ El análisis de las normas que regulan el pacto de reducción de jornada, antes citadas, permiten concluir que para celebrar un pacto de tal naturaleza resulta imprescindible que el trabajador preste sus servicios afecto a una jornada laboral determinada, no resultando procedente, en consecuencia, que lo suscriba un trabajador excluido del límite de jornada a que alude el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por cuanto en tal caso no existirá el presupuesto necesario para su suscripción, cual es, la existencia de una jornada de trabajo susceptible de ser reducida. “*

Ante tal afirmación se señala que, en opinión de la Dirección del Trabajo, la posibilidad de convenir un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, respecto de trabajadores excluidos de limitación de jornada de trabajo, estará condicionada a la modificación previa de la cláusula contractual que establece dicha exclusión y al establecimiento temporal de una jornada de trabajo determinada.

Finalmente, en el pronunciamiento jurídico en análisis se indica que, si se dan los supuestos del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo que hacen presumir la existencia de una jornada de trabajo, no obstante haberse pactado la exclusión del límite de jornada de trabajo, corresponderá la modificación de dicha estipulación estableciendo en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo, la duración y distribución de la jornada de trabajo conforme al artículo 10 N°5 de dicho Código, caso en el cual resultará procedente que dicho trabajador pacte con su empleador el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo regulado por la ley N° 21.227.

Para mayor ilustración se adjunta dictamen N° 1807/12 de 8 de junio de 2020, de la Dirección del Trabajo.

**Comentarios :**

- 1) Se reitera que la norma general en materia de jornada de trabajo, es que los trabajadores estén sujetos a una jornada laboral determinada y la exclusión del límite de la misma es excepcional y solo procede pactarla cuando se dan los supuestos señalados en los preceptos del Código del Trabajo y los indicados por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, circunstancia que cobra relevancia para la celebración de pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo.
- 2) No concordamos con lo sostenido por la Dirección del Trabajo, en el sentido que para acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo a través de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, deba modificarse la cláusula del contrato de trabajo que establecía de la exclusión de la limitación de jornada de trabajo, estableciendo una jornada de trabajo, por cuanto implica que el trabajador siempre debió estar afecto a ella y la exclusión de la misma no se ajustaba al ordenamiento jurídico vigente.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.