

INFORME N°9 /2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA.

FECHA : 26 de febrero 2026

REF : Dictamen N° 142/09 de 24 de febrero de 2026, de la Dirección del Trabajo.

1. El 26.04.2026, corresponde implementar la disminución del límite de la jornada laboral a 42 horas semanales.

2. La implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse los márgenes legales.

3. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en el caso que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal.

4. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en caso que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.

5. La interpretación de la normativa para implementar la reducción de la jornada laboral, debe entenderse como una regla única, que determina que, a falta de acuerdo, el tiempo a reducir debe distribuirse en periodos de una hora por día, en caso de haberse pactado una jornada semanal distribuida en cinco días; y 50 minutos en un día y 10 en otro distinto, en caso de haberse pactado la distribución de la jornada semanal en seis días. Esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas.

La Dirección del Trabajo con fecha 24 de febrero de 2026, emitió el dictamen 142/09 individualizado en la referencia, en el marco de la implementación de la ley N° 21.651, relativa a la rebaja de la jornada de trabajo que, al 26 de abril de 2026 venidero, su máximo legal no podrá exceder de 42 horas semanales. Este máximo debe ser distribuido en 5 o 6 días a la semana.

Las conclusiones que se transcriben en la referencia se fundamentan en el análisis armónico del artículo 22 del Código del Trabajo, con lo dispuesto en los artículos Primero y Tercero Transitorio de la ley 21.561 y todos ellos con lo señalado en el artículo 24 de la ley 21755, interpretativo del último de

los preceptos citados.

El organismo fiscalizador en el oficio en análisis reitera la doctrina vigente sobre la materia, contenida en los dictámenes N°s 81/2 de 01.02.2024 y N°213/07 de 05.04.2024, los que deben tenerse en consideración en la adecuación de la jornada de trabajo cuyo máximo será de 42 horas semanales a partir del próximo 26 de abril de 2026, los que pueden sintetizarse como a continuación se indica:

- a) La reducción de la jornada de trabajo debe realizarse de común acuerdo entre las partes cuya rebaja puede ser al inicio o al término de la jornada mediante acuerdo por escrito respetando los máximos legales.
- b) La jornada primitiva de 45 horas semanales que estuviere distribuida en 5 días, debe rebajarse en una hora durante 3 días de la semana en que estuviere distribuida la respectiva jornada.
- c) Si la jornada primitiva de 45 horas estuviere distribuida en 6 días, debe disminuirse la jornada en tres días al menos en 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.
- d) Finalmente, a falta de acuerdo entre las partes, el empleador solo puede disminuir la jornada de trabajo de 45 horas semanales, al término de la misma en forma unilateral, en una hora diaria durante 3 días y, si estaba distribuida en 5 días deberá disminuirla en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana.

Para mayor ilustración, se adjunta copia íntegra del dictamen N° 142/09 del 24 de febrero de 2026.

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



M, Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.