

INFORME N° 14/2026

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : **17 de marzo de 2026**

REF : **Oficio N° 190 de 3 de marzo de 2026 Dirección del Trabajo.**

- 1) Dentro del contexto de la adecuación del límite de jornada establecida por la Ley N°21.561, el empleador no está facultado para modificar de forma unilateral la jornada de trabajo rebajando media hora diaria, pudiendo implementar dicho cambio sólo con acuerdo de las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales.
- 2) A falta de acuerdo entre las partes, la reducción de la jornada debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de dicha Ley, conforme a lo señalado en este informe.
- 3) En virtud del principio de autonomía sindical, la Dirección del Trabajo debe abstenerse de pronunciarse sobre lo tratado en una asamblea sindical.

La Dirección del Trabajo con fecha 3 de marzo del año en curso, mediante Oficio Ordinario N° 190, reitera la doctrina contenida en el **Dictamen N° 142/ 9 de 24 de febrero de 2026**, cuyo contenido fuera puesto en su conocimiento **por Informe N°9 de 26 de febrero de 2026**, el que se da por íntegramente reproducido en esta ocasión.

No obstante, dadas las diversas consultas efectuadas respecto a la disminución de la jornada de trabajo a 42 horas a partir del día 26 de abril de 2026 y teniendo presente lo informado por los medios comunicacionales, se ha estimado necesario señalar lo siguiente:

Conforme a las normas legales que regulan la materia, la adecuación de la jornada de trabajo en forma gradual conforme al artículo 1° transitorio y tercero transitorio de la ley N° 21.561 debe efectuarse en los términos que a continuación se indica:

1) Por acuerdo de las partes de la relación laboral o a través de las organizaciones sindicales en representación de los afiliados.

En este caso, el empleador y el respectivo trabajador o el empleador y las organizaciones sindicales, respetando los límites legales, en base a la autonomía de voluntad pueden llegar a acuerdos que permitan la rebaja de la jornada de trabajo semanal de 45 horas semanales, primero a 44 horas y el 26 de abril del año en curso a 44 horas, en los términos que se adecuen a sus necesidades ya sea disminuyendo al inicio o término de la jornada media hora, una hora o 3 horas en un día, obviamente, respetando los límites diarios y la distribución de la jornada de trabajo en 5 o 6 días.

El acuerdo deberá materializarse en un Anexo del Contrato Individual del contrato de trabajo o en un instrumento colectivo o en un acuerdo complementario de éste.

2) Disminución de la jornada de trabajo en forma unilateral por parte del empleador.

Cuando no existe acuerdo entre las partes o con la o las organizaciones sindicales corresponde recurrir al artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561 y al artículo 24 de la ley N° 21.755 publicada en el Diario Oficial de 11 de julio de 2025, interpretativa del artículo 3° transitorio antes indicado, que establecen reglas rígidas que el empleador debe cumplir para rebajar la jornada de trabajo en forma unilateral.

Es así como la ley interpretativa, que se encuentra incorporada a la norma primitiva contenida en el artículo transitorio de la ley N° 21.561 señala:

Artículo 24.- *Declárase que la expresión "en forma proporcional" del artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, debe entenderse en el sentido que, a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en el Código del Trabajo, en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales sobre la distribución de dicha reducción, en aquellas jornadas que, previo a la entrada en vigencia de la ley N° 21.561, tenían una extensión de cuarenta y cinco horas semanales, las cinco horas de rebaja necesarias para alcanzar la jornada de cuarenta horas deben distribuirse proporcionalmente en cada día de la jornada semanal de cinco o seis días establecida en el contrato de trabajo, se reducirán en una hora o cincuenta minutos de la jornada diaria, según corresponda, respecto del día que determine el empleador y se respetará para ello la oportunidad establecida en el artículo primero transitorio de la referida ley.*

De esta forma, al existir norma expresa sobre la forma de rebajar la jornada de trabajo en forma unilateral por el empleador a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de trabajo hasta llegar a un tope máximo de 40 horas el 26 de abril de 2028, respecto de jornadas semanales de 45 horas antes de la entrada en vigencia de la ley 21.561, deben rebajarse, según si la distribución de la misma comprende 5 o 6 días a la semana. Si la jornada semanal está distribuida en 5 días se debe reducir en una hora en cada día de la semana y si comprende 6 días a la semana cincuenta minutos de la jornada diaria, correspondiendo al empleador determinar el día que determine el empleador, que debe efectuarse al término de la jornada.

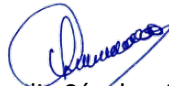
ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

De consiguiente, el 26 de abril de 2026, si el empleador rebajará unilateralmente la jornada de trabajo a razón de 1 hora durante 3 días para alcanzar las 42 horas semanales si la jornada se distribuye en 5 días, en 50 minutos en cada jornada diaria y los minutos restantes, en otro día, para cumplir dicho límite, que debe reflejarse al término de la jornada laboral por así disponerlo el tercero transitorio de la ley N° 21.561.

Para mayor ilustración, se adjunta copia íntegra del Oficio Ord N° 190 de 3 de marzo de 2026, de la Dirección del Trabajo

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



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.