



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E117093/2024
(UD953/2024)

ORDINARIO N°: 820 /

MATERIA:

Ley N°21.561 que reduce la jornada de trabajo. Sistemas remunerativos. Acuerdos entre las partes para implementar la rebaja.

RESUMEN:

1. Si en los hechos el empleador redujo unilateralmente la jornada laboral, sin realizar previamente un proceso de diálogo entre las partes, incurrió en una conducta contraria a la normativa que debe ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva.

2. La reducción de la jornada máxima semanal no puede representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, las partes deberán respetar la remuneración fija que hubieren acordado y en el caso de que existan remuneraciones variables o mixtas acordadas— en su componente variable —, los contratantes deberán pactar la adecuación del sistema remunerativo a fin de ajustarlo a la reducción horaria de manera tal que la implementación de la ley N°21.561 no provoque una disminución en las remuneraciones de los trabajadores.

3. En caso de no existir acuerdo, el empleador está obligado a mantener las remuneraciones de sus trabajadores, y, por lo tanto, si aquellos están sujetos a una remuneración exclusivamente variable, el empleador deberá ajustar en forma proporcional los parámetros que sirven de base de cálculo de tales estipendios. Por otra parte, si el dependiente ha convenido un sistema remunerativo mixto, compuesto por un sueldo fijo y remuneraciones variables, el empleador deberá mantener el monto del sueldo fijo convenido y efectuar los ajustes en la forma de computar las

remuneraciones variables con la finalidad de evitar perjuicios a los dependientes.

4.La regulación legal ha creado una posibilidad cierta de acuerdo acerca de la distribución de la jornada de trabajo semanal en 4 días, oportunidad de negociación entre las partes que se mantiene vigente en la actualidad, una vez cumplida alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 8° transitorio de la ley N°21.561.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de 04.08.2025.
- 2) Instrucciones de 17.06.2025, 04.08.2025 y 06.08.2025 y 18.11.2025 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho y 30.06.2025 de Jefe de U. de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Pase N°526 de 07.05.2024 de Jefe de Gabinete de Director Nacional del Trabajo.
- 4) Memorándum INPR2024-11524 de 03.05.2024 [REDACTED] Jefe de Departamento de Gestión Ciudadana de la Presidencia de la República.
- 5) Consulta de 22.04.2024 [REDACTED]

SANTIAGO, 18 DIC 2025

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

**A: [REDACTED]
VILLA LOS MERCEDARIOS
CARLOS SAAVEDRA N°12
CHIMBARONGO
[REDACTED]**

Por intermedio de ANT.5) se ha presentado una consulta en donde se plantea que la empresa en la que se desempeña la trabajadora requirente, si bien ha ofrecido a los trabajadores sindicalizados acogerse a la reducción de jornada máxima semanal hasta 40 horas, no realizó ofrecimiento y redujo unilateralmente en una hora la salida de la jornada, sin dar oportunidad a negociar un régimen de distribución de la jornada semanal en 4 días.

Así también, sostiene que la ley N°21.561 no ha sido clara en establecer normas que protejan las remuneraciones de los trabajadores ante la reducción de jornada de trabajo.

Al respecto cúmpleme informar que, en relación con la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 y la adecuación de la duración de la jornada laboral diaria, el artículo 3° transitorio de tal normativa establece que:

“Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada”.

En tal sentido, los dictámenes N°213/07 de 05.04.2024 y N°235/8 de 18.04.2024, señalaron que ante la falta de acuerdo para efectuar la adecuación de la jornada diaria corresponderá realizarla como a continuación se indica:

“a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana”.

Esta interpretación ha sido confirmada según lo dispuesto por la ley N°21.755, publicada el 11.07.2025, que en forma específica ha aclarado en su artículo 24, que la expresión "en forma proporcional" que utiliza el legislador en el artículo 3° transitorio de la ley N°21.561, debe entenderse en el sentido que señaló este Servicio en los pronunciamientos precitados.

Además, resulta pertinente citar a la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°745/38 de 11.11.2025, que en relación con la reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la ley N°21.561, concluyó que no puede ser imputada, bajo ningún presupuesto fáctico, al lapso diario destinado a colación, de manera que, la reducción de tiempo de la jornada laboral se debe aplicar al término o inicio diario de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término, a falta de este.

Seguidamente, si en los hechos el empleador redujo unilateralmente la jornada laboral sin haber mediado previamente un proceso de diálogo entre las partes sobre la materia incurrió en una conducta contraria a la normativa que debe ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva.

En materia remunerativa, cabe decir, que el inciso final del N°2 del artículo 1° transitorio de la ley N°21.561 establece:

“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados”.

Así destaca consecuentemente el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024 al señalar:

“2.a) La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, N°2, inciso tercero de la Ley N°21.561, lo cual guarda armonía con los objetivos de la norma descritos en los párrafos que anteceden, es decir, principalmente, aumentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, medida que se tornaría imposible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de sus destinatarios”.

De esta forma, el legislador efectivamente ha previsto que la incidencia de la reducción de la jornada de trabajo no cause una disminución en las remuneraciones de los trabajadores. Sin embargo, no se puede desconocer que las partes al pactar la remuneración respectiva hayan tenido en cuenta la extensión de la jornada de trabajo en que se prestarán los servicios, sea un acuerdo de remuneración fija, mixta o variable, salvo el caso de los trabajadores exceptuados de limitación de jornada que regula el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Debido a lo anterior, y respetando el principio de buena fe contractual que el artículo 1.546 del Código Civil reconoce como un principio general del Derecho de contratos, las partes en caso de tener acordado el pago de remuneraciones variables o mixtas (fijas y variables) —en su componente variable—, deberán pactar la adecuación del sistema remunerativo para ajustarlo a la reducción horaria de manera tal que la implementación de la ley N°21.561 no provoque una disminución en las remuneraciones de los trabajadores. Evidentemente en el caso de que exista un acuerdo de remuneración fija la determinada estipulación contractual que regule tal materia permanece vigente.

En caso de no existir acuerdo sobre este ajuste, el empleador igualmente está obligado a mantener las remuneraciones de sus trabajadores, y, por lo tanto, si aquellos están sujetos a una remuneración exclusivamente variable, el empleador deberá ajustar en forma proporcional los parámetros que sirven de base de cálculo de tales estipendios a fin de que no se produzca una disminución de las remuneraciones variables como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo. Por otra parte, si igualmente existe desacuerdo acerca del ajuste señalado y el dependiente percibe un sistema remunerativo mixto, compuesto por un sueldo fijo y remuneraciones variables, el empleador deberá mantener el monto del sueldo fijo convenido y efectuar los ajustes necesarios en los pactos que determinan los

montos a percibir por concepto de remuneraciones variables con la finalidad de evitar disminuciones remunerativas a los trabajadores.

Asimismo, cabe destacar a la jurisprudencia institucional de este Servicio, que, en relación con la anterior reducción de la jornada máxima semanal de trabajo de 48 a 45 horas, dispuesta por la ley N°19.579, señaló en el Dictamen N°4338/168 de 22.09.2004 que, en caso de falta de acuerdo de las partes en los términos precisados anteriormente, tal circunstancia:

“(...) obliga al empleador a mantener las remuneraciones de sus dependientes, sea de aquellos sujetos a remuneración fija, variable o mixta. En consecuencia, en el caso de trabajadores afectos a remuneración fija deberá mantenerse el monto total de la misma, mientras que en el caso de trabajadores sujetos a remuneración exclusivamente variable, el empleador deberá ajustar, proporcionalmente, los parámetros que sirven de base de cálculo de dichos estipendios, o su valor. Finalmente, respecto de los dependientes afectos a un sistema de remuneración mixta, es decir, constituida por un sueldo fijo y estipendios variables, el empleador deberá mantener el monto del sueldo convenido y efectuar el ajuste de las remuneraciones variables en los términos y con el objetivo ya indicados”.

Finalmente, en cuanto a su consulta acerca de la posibilidad de pactar en la actualidad un régimen de distribución de la jornada semanal en 4 días, cabe precisar que el artículo 8° transitorio de la ley N°21.561, reconoce tal opción para los siguientes casos:

- i) Las empresas que, a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la señalada ley, tuvieran una jornada de 40 horas o menos o;
- ii) Que, con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley N°21.561, que regula una reducción gradual de la jornada máxima laboral, disminuyan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

En ambos casos, las partes podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la ley N°21.561, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.

Así, el legislador ha incorporado la posibilidad que las partes acuerden una distribución de la jornada semanal en 4 días, regulada en el inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, con anterioridad a su entrada en vigencia, que según lo dispuesto en el N°2 del artículo 1° transitorio de la ley N°21.561 se cumplirá al quinto año de la publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio, esto es, el 26.04.2028, con la condición de que se cumpla alguna de las circunstancias previstas en el artículo 8° transitorio de la ley N°21.561.

Por lo anterior, la regulación legal ha creado esta oportunidad cierta de acuerdo acerca de la distribución de la jornada de trabajo semanal en 4 días, que se mantiene vigente en la actualidad, una vez cumplida alguna de las circunstancias señaladas por la norma precitada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Si en los hechos el empleador redujo unilateralmente la jornada laboral sin haber mediado previamente un proceso de diálogo entre las partes incurrió en una conducta contraria a la normativa que debe ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva.

2. La reducción de la jornada máxima semanal no puede representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, las partes deberán respetar la remuneración fija que hubieren acordado y en el caso de que existan remuneraciones variables o mixtas acordadas—en su componente variable—, los contratantes deberán pactar la adecuación del sistema remunerativo a fin de ajustarlo a la reducción horaria de manera tal que la implementación de la ley N°21.561 no provoque una disminución en las remuneraciones de los trabajadores.

3. En caso de no existir acuerdo, el empleador está obligado a mantener las remuneraciones de sus trabajadores, y, por lo tanto, si aquellos están sujetos a una remuneración exclusivamente variable, el empleador deberá ajustar en forma proporcional los parámetros que sirven de base de cálculo de tales estipendios. Por otra parte, si el dependiente ha convenido un sistema remunerativo mixto, compuesto por un sueldo fijo y remuneraciones variables, el empleador deberá mantener el monto del sueldo fijo convenido y efectuar los ajustes en la forma de computar las remuneraciones variables con la finalidad de evitar perjuicios a los dependientes.

4. La regulación legal ha creado una posibilidad cierta de acuerdo acerca de la distribución de la jornada de trabajo semanal en 4 días, oportunidad de negociación entre las partes que se mantiene vigente en la actualidad, una vez cumplida alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 8° transitorio de la ley N°21.561.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





NPS/MGC/AMF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Director Nacional del Trabajo
- Jefe de Gabinete Director Nacional del Trabajo