



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
EE380209/2025

ORDINARIO N°: _____

190

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Reducción de jornada. Ley N°21.561.

RESUMEN:

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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.12.2025, 25.02.2026 y 26.02.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación, de 22.12.2025, [REDACTED]

SANTIAGO,

03 MAR 2026

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A :

Mediante oficio del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento sobre la rebaja del límite de la jornada laboral establecida por la Ley N°21.561 y la implementación de su segunda etapa, que entra en vigencia el día 26.04.2026, que determina que la jornada ordinaria no podrá superar las 42 horas semanales.

Particularmente se consulta:

1. Si es legal que el empleador rebaje 30 minutos diarios en lugar de una hora completa.
2. Si puede una empresa determinar unilateralmente la forma en que se distribuye la rebaja horaria.
3. Qué ocurre si es que la totalidad o la mayoría de los socios de una asamblea se oponen a implementar una rebaja de 30 minutos diarios, propuesta por la empresa, estimando que se debiese rebajar una hora completa en determinados días.

Al respecto, cumpla en informar a usted lo siguiente:

El artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, dispone:

"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."

Al tenor de dicha norma, este Servicio previamente ha señalado que la adecuación de la jornada laboral diaria, acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda (Dictamen N°213/07 de 05.04.2024).

Dicho pronunciamiento también concluyó que, existiendo acuerdo entre las partes, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, lo que se encuentra en concordancia con lo señalado previamente en Dictamen N°81/02, de 01.02.2024. En tal caso, dicho pacto deberá constar por escrito y debe respetar los márgenes legales.

b) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 6 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana, al término de estos.”

Así, atendiendo a la primera y segunda consultas realizadas, 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.

Ahora bien, a falta de acuerdo entre las partes, la reducción de la jornada debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, conforme a lo señalado en este informe.

En cuanto a la tercera consulta, no corresponde a este Servicio intervenir respecto de lo tratado en una asamblea Sindical, en atención al principio de autonomía sindical, garantizado mediante el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y el Convenio N°87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el cual en su artículo 3º establece:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Armonizando lo dispuesto por la Carta Fundamental y la normativa internacional citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido que este Servicio, en su calidad de autoridad pública, debe inhibirse de participar frente a los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical (Dictamen N°2374/133, de 24.07.2002).

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa antes citada, cumpla con informar a usted:

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.

Considerando lo dispuesto en la norma citada, la doctrina contenida en el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, indicó que, a falta de acuerdo, el empleador 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 ésta

Este último dictamen, fue precisado por la Dirección del Trabajo mediante el Dictamen N°235/8 de 18.04.2024, aclarando la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, señalando que:

“(…) en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el empleador deberá:

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.”

En este mismo sentido, se pronunció la norma interpretativa contenida en el artículo 24 de la Ley N°21.755, publicada el 11.07.2025.

Lo anterior fue reiterado mediante el Dictamen N°142/09, de 24.02.2026, que se pronuncia sobre la implementación de la segunda etapa de reducción de la jornada, que entrará a regir desde el 26.04.2026, señalando que:

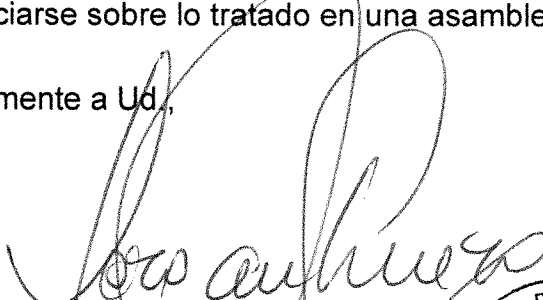
“(…) para efecto de poder aplicar la progresividad, respetando la proporcionalidad final, a falta de acuerdo, la rebaja a aplicar el 26.04.2024, el 26.04.2026 y el 26.04.2028, debe ser considerando igualmente la regla que determina las cinco horas deberán ser distribuidas en cinco o seis días, según la distribución semanal de la jornada.

Aplicando todo lo expuesto, para efectos de reducir la jornada al límite de 42 horas, a falta de acuerdo entre las partes, se debe considerar lo siguiente:

a) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 5 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal, al término de estos.

3. En virtud del principio de autonomía sindical, la Dirección del Trabajo debe abstenerse de pronunciarse sobre lo tratado en una asamblea sindical.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/AES
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

