Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
E111363/2026

ORD.: 522 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Ley N°21.561. Jornada de trabajo. Reducción proporcional. Ius variandi.

RESUMEN: 1) La facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo en los términos dispuestos en el inciso segundo del artículo 12 del Código del Trabajo, no puede dejar sin efecto la reducción establecida en la ley N°21.561.
2) A falta de acuerdo para hacer la reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales, corresponderá aplicar la regla del artículo tercero transitorio de la ley N°21.561, precisada por el artículo 24 de la ley N°21.755, esto es, efectuar la rebaja de dos horas semanales, sin importar el día en que se hubiere distribuido la rebaja anterior.

ANTECEDENTES: 1) Instrucciones de 29.10.2026, de Jefe Unidad de Dictamenes e Informes en Derecho (S).
2) Instrucciones de 04.05.2026, de Jefe Unidad de Dictamenes e Informes en Derecho (S).
3) Presentación de 28.04.2026, de Presidenta Sindicato de Trabajadores Omesa SpA.

SANTIAGO, 05 NOV 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES OMESA SpA.
sindicatovidain.omesa@gmail.com
ESTADO N°215, OF. 1006, PISO 10
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita un pronunciamiento jurídico que determine si resulta jurídicamente procedente que el empleador aplique el ius variandi con posterioridad a la reducción de jornada, neutralizando de tal forma el espíritu de la ley N°21.561. Consulta asimismo si la rebaja de 44 a 42 horas se puede concentrar en el mismo día elegido para el hito anterior o, si por el contrario, debe ser distribuida en días distintos.

Al respecto, cabe indicar que el inciso segundo del artículo 12 del Código del Trabajo permite al empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida

hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, debiendo dar aviso al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

En tales condiciones, la legislación ha entregado al empleador la facultad excepcional y de derecho estricto denominada *ius variandi*, cuyo ejercicio exige dar cumplimiento a su condición de posibilidad, cual es, que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Por su parte, en lo que respecta a la ley N°21.561, cabe señalar que esta modifica el actual artículo 22 del Código del Trabajo, rebajando la jornada a 40 horas semanales con la gradualidad establecida en el artículo primero transitorio, en virtud del cual la reducción de 45 a 40 horas deberá efectuarse en tres etapas, a saber, 44 horas al 26.04.2024; 42 horas al 26.04.2026 y 40 horas al 26.04.2028.

De lo expresado en las normas antes referidas, es posible colegir que el motivo tenido en vista por el legislador al establecer la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo es distinto al objetivo perseguido al ordenar la reducción de la misma mediante la ley N°21.561. Por una parte, se confiere al empleador la atribución excepcional para administrar el horario de funcionamiento de su empresa, siempre y cuando se cumpla con el supuesto indicado en el artículo 12 del Código del Trabajo; y, por otra, se reduce la jornada para que el trabajador pueda disponer de un tiempo adicional para desarrollar su vida personal y familiar fuera de la empresa o lugar de trabajo, sin que el ejercicio de la primera pueda interferir en la aplicación de la segunda.

En efecto, sostener que la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo en los términos dispuestos en el inciso segundo del artículo 12 del Código del Trabajo, puede dejar sin efecto la reducción establecida en la ley N°21.561, equivale a revestir al ius variandi de un alcance no previsto en la norma, toda vez que esta, en ningún caso, permite extender la jornada más allá del límite establecido, facultando, únicamente, para anticipar o postergar la hora de ingreso al trabajo hasta en sesenta minutos, lo que supone, a su vez, adelantar o retrasar el horario de salida, siempre y cuando existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y se dé aviso al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

Sin perjuicio de lo anterior, importa anotar que, en caso de estimarse por parte del trabajador que tal condición no se cumple, podrá reclamar, en el plazo de 30 días a contar del aviso, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento del supuesto señalado, pudiendo, en caso de disconformidad, recurrir ante el juez competente dentro de quinto día de notificado.

Respecto a su segunda consulta, la que dice relación con el día en que se debe situar la reducción de jornada, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen N°253/21, de 16.04.2026 ha señalado que *"(...) la obligación de adecuación nace en cada hito de manera autónoma, lo que implica que el acuerdo requerido por la ley debe entenderse referido a cada etapa en particular y no al proceso en su conjunto".*

De ello se sigue que, a falta de acuerdo para hacer la reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales, corresponderá aplicar la regla del artículo tercero transitorio de la ley N°21.561, precisada por el artículo 24 de la ley N°21.755, esto es, efectuar la rebaja de dos horas semanales, sin importar el día en que se hubiere distribuido la rebaja anterior. Así, tratándose de jornadas distribuidas en cinco días, la rebaja de dos horas semanales deberá distribuirse en dos días distintos al término de la jornada; mientras que, en jornadas distribuidas en seis días la reducción de dos horas semanales se deberá efectuar mediante la disminución de cincuenta minutos al término

de la jornada en dos días distintos y la fracción de veinte minutos en un tercer día, totalizando ciento veinte minutos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO JEFE DEPTO. JURÍDICO 05 NOV 2026 OFICINA DE PARTES

PRC/AMF/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.