

22 de Abril de 2026

A días de las 42 horas: Dirección del Trabajo aclara cómo implementar la reducción de jornada

A contar del próximo 26 de abril de 2026, entrará en vigencia la segunda etapa de la implementación de la reducción de jornada prevista en la Ley N°21.561, mediante la cual la jornada ordinaria máxima se reducirá de 44 a 42 horas semanales. La aplicación de esta nueva fase ha suscitado diversas interrogantes, las que fueron abordadas y resueltas por la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N°253/21, cuyas principales consideraciones se exponen a continuación.

En primer lugar, la Ley N°21.755, en su artículo 24, aclaró el sentido de la expresión *"en forma proporcional"* contenida en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, estableciendo que, a falta de acuerdo entre las partes, el empleador deberá adecuar la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada. De este modo, se fija un criterio uniforme de distribución diaria y se resuelven las diversas discusiones interpretativas que dicha expresión había suscitado.

Ahora bien, el Dictamen en cuestión, señala que el mecanismo principal para materializar la reducción de jornada es el acuerdo entre el empleador y los trabajadores, o con las organizaciones sindicales. Respecto de este punto, el legislador no ha establecido requisitos formales específicos para configurar o acreditar dicho acuerdo, razón por la cual la autoridad administrativa ha indicado que no puede imponer exigencias adicionales.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo corresponde al empleador demostrar, mediante antecedentes razonables y consistentes, por cualquier medio idóneo, que han existido instancias efectivas de interacción o acercamiento con los trabajadores o sus organizaciones sindicales, y que no ha sido posible materializar un acuerdo.

Para los casos en que no existe acuerdo entre el empleador y los trabajadores o sus organizaciones sindicales, el Dictamen N°253/21 señala que debe aplicarse la regla

supletoria prevista en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, precisada por el artículo 24 de la Ley N°21.755. Dicha regla establece que se debe rebajar la jornada diaria de manera proporcional entre los días trabajados en cada etapa de la implementación de la ley, sin que le sea lícito fraccionar o acumular esa reducción en forma distinta a la que la ley ha fijado, puesto que contradice su espíritu.

Ahora bien, resulta necesario distinguir según la distribución semanal de la jornada. En los casos de jornadas distribuidas en cinco días, la rebaja de dos horas semanales deberá aplicarse mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos de la semana. Por su parte, en las jornadas distribuidas en seis días, la reducción deberá efectuarse mediante la disminución de cincuenta minutos al término de la jornada en dos días distintos y una fracción de veinte minutos en un tercer día.

Otra de las interrogantes que surgen es qué ocurre en los casos de trabajadores cuya jornada actual es inferior a 44 horas semanales, ya sea porque su jornada contractual se pactó originalmente bajo dicho límite o en virtud de un acuerdo celebrado en la primera etapa de la ley que la situó por debajo de él. En estos supuestos, la autoridad administrativa ha señalado que, para alcanzar las 42 horas semanales, la rebaja será inferior a 120 minutos, pudiendo consistir en fracciones de hora. Así, en jornadas distribuidas en cinco días, ningún día podrá concentrar una reducción superior a una hora, mientras que, en jornadas distribuidas en seis días, ningún día podrá concentrar una rebaja superior a cincuenta minutos. En caso de existir un remanente de tiempo, este deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse a otro en que ya se haya efectuado la reducción.

Se presentarán casos en que en la primera etapa de implementación de la ley existió un acuerdo entre las partes, sin embargo, este se agota y se circunscribe a esa etapa específica, sin que se extienda a esta segunda etapa, salvo que de la propia redacción del acuerdo pueda interpretarse que las partes quisieron regular las etapas sucesivas. Por lo que, en ausencia de acuerdo, el empleador deberá aplicar la regla supletoria ya mencionada con independencia de la forma en que se hubiere distribuido la rebaja anterior, sin que pueda reabrir o modificar unilateralmente lo acordado para la primera etapa.

Por último, para efectos de la implementación de esta nueva etapa, se recomienda a los empleadores iniciar negociaciones con los trabajadores o con sus organizaciones sindicales. En caso de que dichas gestiones resulten infructuosas, deberán recopilar los antecedentes necesarios que acrediten la imposibilidad de materializar un acuerdo, demostrando la existencia de tratativas efectivas, con independencia del resultado del proceso de negociación. Cuando no sea posible arribar a un acuerdo, corresponde aplicar la regla supletoria, evitando distribuir la reducción horaria en

fracciones inferiores a las establecidas por la ley y, de este modo, se recomienda actualizar la documentación laboral, tales como contratos, anexos, sistemas de control de asistencia y liquidaciones de sueldo, para que resulten consistentes con la nueva jornada de 42 horas.

Natalia Ávila Wende

Abogada Judicial

Lizama Abogados