

Fecha: 28-02-2026
Medio: La Tercera
Supl.: La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Dirección del Trabajo emite dictamen para la rebaja de la jornada laboral a 42 horas

Pág.: 2
Cm2: 720,2

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: ☐ No Definida

Dirección del Trabajo emite dictamen para la rebaja de la jornada laboral a 42 horas

De acuerdo a la ley, a partir del próximo 26 de abril la jornada laboral pasará de tener 44 horas semanales a 42 horas. El texto de la DT, publicado el 24 de febrero, ya genera crítica entre los expertos.

CARLOS ALONSO

El 26 de abril de 2024 entró en vigencia la Ley de 40 Horas. Desde ese día, la jornada laboral bajó de 45 a 44 horas semanales. Y con ello se dio el puntapié inicial al nuevo cuerpo legal que reduce la jornada laboral desde 45 a 40 horas semanales, lo que se irá aplicando gradualmente en un plazo de cinco años, con reducciones cada dos años.

Así, el cronograma previsto contempla una reducción a 42 horas el 26 de abril de 2026 y a 40 horas el 26 de abril de 2028.

En 2024, en los meses previos a que comenzara a regir la ley, hubo un amplio debate por el hecho de que el dictamen de implementación de la ley que emitió en ese entonces la Dirección del Trabajo, a cargo de Pablo Zenteno, abrió una serie de interpretaciones. De hecho, algunas empresas comenzaron a reducir la jornada por minutos, lo que llevó a que el organismo fiscalizador tuviera que publicar otro dictamen para aclararlo.

Por eso ahora, cuando la jornada debe bajar de 44 a 42 horas -el 26 de abril-, la DT publicó un dictamen que pretende no prestarse a interpretaciones. El objetivo de este escrito -publicado el pasado 24 de febrero-, según señalan en el gobierno, es que las empresas comiencen a adaptarse con tiempo a la nueva estructura horaria.

En lo central, el dictamen de la DT señala que, como primer eje, la implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse a los márgenes legales.

Sin embargo, de no alcanzarse un acuerdo entre las partes para reducir la jornada laboral, el organismo fiscalizador establece que, "en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida

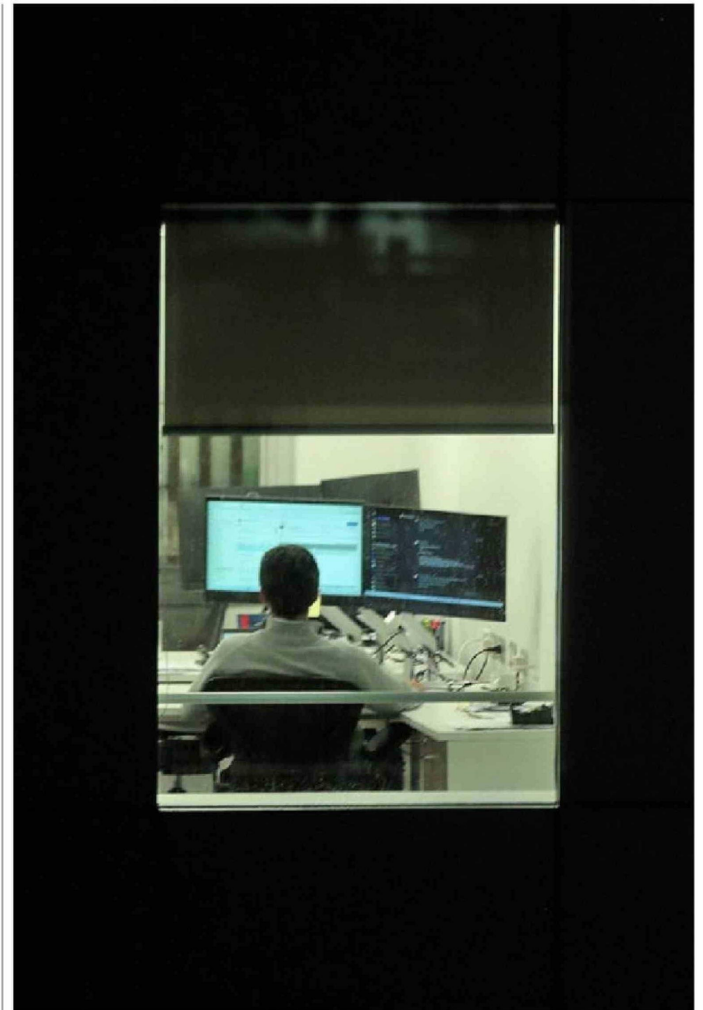
en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal". También se instruye que dicha reducción deberá concretarse al término de la jornada.

Ahora bien, en caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, "el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana", plantea. Y de nuevo este recorte se tiene que realizar al finalizar la jornada diaria.

En el escrito firmado por Sergio Santibáñez, director del Trabajo (s), se especifica que "la interpretación de la normativa para implementar la reducción de la jornada laboral, debe entenderse como una regla única, que determina que, a falta de acuerdo, el tiempo a reducir debe distribuirse en periodos de una hora por día, en caso de haberse pactado una jornada semanal distribuida en cinco días; y 50 minutos en un día y 10 en otro distinto, en caso de haberse pactado la distribución de la jornada semanal en seis días. Esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas".

Santibáñez recalca el hecho de que, si no existe acuerdo, el empleador no puede concentrar, compensar ni redistribuir libremente la rebaja horaria. "El actual dictamen en concordancia con la interpretación previa establece esta forma predeterminada de reducción, que, a falta de acuerdo, debe aplicarse obligatoriamente según la distribución semanal original de la jornada, con el único objetivo de cumplir el nuevo límite de 42 horas efectivas de trabajo semanal", señala.

En el dictamen se enfatiza que dado que "la jurisprudencia administrativa citada, así como también que el fin perseguido



por la ley al establecer la disminución de la jornada es permitir que las personas trabajadoras puedan disponer de mayor tiempo para desarrollar su vida personal y familiar, es que se debe considerar que lo establecido es una regla única para su reducción, la que debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada".

Pero para la exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales Abogados Laborales, Lilia Jerez, el dictamen genera incertidumbre. "El dictamen de la Dirección del Trabajo no es la ley, sino una interpretación administrativa, y como tal es perfectamente revisable", por lo que indica que hay espacio para que las nuevas autoridades que asumen el 11 de marzo puedan emitir un nuevo dictamen que genere otra interpretación.

La experta sostiene que "el problema es que, lejos de simplificar la implementación de la reducción de jornada, introduce una nueva fuente de incertidumbre". Esto, porque según Jerez, "la DT sostiene que, ante la falta de acuerdo, una jornada de 45 horas debe rebajarse en tres días a la semana en una hora, pero omite un dato clave: hoy muchas empresas ya operan válidamente con jornadas de 44 horas, producto de acuerdos previos o de aplicacio-

nes en minutos realizadas hace dos años". Por esta razón, la abogada asegura que "esto abre una pregunta inevitable y preocupante para el mundo productivo: ¿quedan ahora en duda esos acuerdos y esas jornadas vigentes? Más aún cuando los tribunales rechazaron expresamente la tesis administrativa de la rebaja 'en horas', lo que obligó al legislador a dictar la Ley N° 21.755 para corregir esa interpretación. Volver hoy a una lógica que el propio sistema jurídico ya descartó no solo encarece la implementación de la reforma, sino que erosiona la certeza regulatoria que requiere la inversión y la planificación empresarial".

También una visión crítica tiene el exdirector del Trabajo y socio principal de Albornoz & Cía, Marcelo Albornoz. En su análisis manifiesta que "este dictamen que se emite a petición de la CUT, extrañamente fija una supuesta regla única". Adicionalmente, dice que este "dictamen, fuera del texto de la ley, agrega una regla que no está en la ley, pues menciona la cantidad de días en que la hora o los 50 minutos deben descontarse. Legalmente la DT no puede citar reglas con textos diversos al estrictamente legal. Es indispensable estar atentos a como la DT, a partir de este extraño dictamen, fiscalizará la reducción de la jornada".