Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E115621/2026

ORDINARIO N°: 510

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA: Competencia Dirección del Trabajo; consulta genérica.

RESUMEN:
1. Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de la situación particular planteada, por no contar con antecedentes suficientes que permitan verificar los hechos expuestos y efectuar un análisis jurídico concreto, sin perjuicio de la doctrina administrativa general informada en el presente oficio.

2. La existencia de una cláusula tácita, la forma de implementación de la reducción de jornada y la eventual vulneración de derechos fundamentales constituyen materias que requieren un análisis de los antecedentes específicos de cada caso.

3. Si estima que su empleador ha incurrido en infracciones laborales o en conductas constitutivas de vulneración de derechos fundamentales, podrá interponer la correspondiente denuncia ante la Inspección del Trabajo mediante la plataforma electrónica institucional.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 12.05.2026 y 21.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 03.05.2026, [redacted]

SANTIAGO,

30 OCT 2026

DE: **JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [redacted]

Mediante antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento respecto de distintas materias originadas en la implementación de la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas).

En primer lugar, consulta por la existencia de una cláusula tácita respecto de la distribución de la jornada de trabajo, considerando que el solicitante habría trabajado de martes a sábado durante los últimos siete años, a pesar de que el contrato de trabajo alude a la existencia de turnos rotativos.

Luego, pregunta por la correcta aplicación de la Ley N°21.563, toda vez que su empleador habría impuesto que la reducción de la jornada sea tanto a la entrada del turno como a la salida.

Por último, indica que se le ha presionado por parte de múltiples jefaturas para forzar tanto la firma del anexo de 42 horas, como la nueva malla de turnos, indicándole que se verán afectados sus beneficios administrativos, por lo que consulta si es que condicionar sus derechos legales a la pérdida de beneficios voluntarios constituye una vulneración de la garantía de indemnidad y un acto de discriminación arbitraria.

A su presentación acompaña anexos de contrato de trabajo que detallan la distribución de los turnos de diciembre de 2025, enero, marzo, abril y mayo de 2025, que no se encuentran suscritos por el solicitante.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

No resulta posible emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que las consultas son realizadas de forma genérica y no se cuenta con antecedentes suficientes que permitan emitir una respuesta. Lo anterior, debido a que no se acompaña documentación que permita verificar lo señalado, tales como el contrato de trabajo y los anexos que lo modifican, el registro de asistencia, entre otros.

De este modo, se debe indicar que no corresponde que esta Dirección emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto la doctrina institucional, frente a situaciones similares, ha precisado, en los Ordinarios N°5160 de 19.10.2016 y N°1888 de 23.05.2019, entre otros, que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie, a priori o de modo genérico sobre materias determinadas sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular.

En razón de lo expuesto, este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos requeridos.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente, que, en relación con la primera consulta realizada, mediante el Dictamen N°2739/218, de 05.07.2000, este Servicio ha señalado que la reiteración prolongada de una determinada práctica laboral, conocida y aceptada por ambas partes puede dar origen a una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo.

Respecto de la segunda consulta, 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 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.

Ahora bien, 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.

Para efectos de determinar cómo debe aplicarse la proporcionalidad señalada, mediante la norma interpretativa contenida en el artículo 24 de la Ley N°21.755, publicada el 11.07.2025, el legislador expresamente indicó:

> "Declárase que la expresión 'en forma proporcional' del artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, debe entenderse en el sentido que, a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en el Código del Trabajo, en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales sobre la distribución de dicha reducción,

en aquellas jornadas que, previo a la entrada en vigencia de la ley N° 21.561, tenían una extensión de cuarenta y cinco horas semanales, las cinco horas de rebaja necesarias para alcanzar la jornada de cuarenta horas deben distribuirse proporcionalmente en cada día de la jornada semanal de cinco o seis días establecida en el contrato de trabajo, se reducirán en una hora o cincuenta minutos de la jornada diaria, según corresponda, respecto del día que determine el empleador y se respetará para ello la oportunidad establecida en el artículo primero transitorio de la referida ley."

A su vez, el Dictamen N°253/21, de 16.04.2026 señaló que:

"Para el caso en que no ha existido acuerdo en ninguna etapa, en jornadas distribuidas en cinco días la rebaja de dos horas semanales del hito de cuarenta y cuatro a cuarenta y dos horas deberá implementarse mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos; y en jornadas distribuidas en seis días deberá implementarse 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, conforme a la unidad de tiempo establecida en la Ley Nº21.755. En el caso de trabajadores con jornada inferior a 44 horas semanales a la fecha de entrada en vigencia de este hito, la rebaja necesaria para alcanzar las 42 horas deberá distribuirse aplicando como unidad máxima de rebaja diaria la de una hora en jornadas de cinco días y de 50 minutos en jornadas de seis días, debiendo el remanente que no complete dicha unidad distribuirse en un día distinto, sin acumulación."

En cuanto a su tercera consulta, se hace presente que el inciso tercero del artículo 5 del código del ramo indica:

"Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente."

En relación a dicha norma, este Servicio ha señalado que toda modificación o alteración de cláusulas de un contrato de trabajo requiere del mutuo acuerdo o consentimiento de las partes contratantes, no siendo jurídicamente procedente que una de ellas, actuando en forma unilateral, altere o introduzca modificaciones a lo primitivamente pactado (Ordinario N°1738, de 06.04.2018).

Asimismo, se ha sostenido que el empleador no se encuentra facultado para modificar unilateralmente el contrato de trabajo de sus dependientes ni a exigir a los mismos estampar su firma en los anexos de contrato, si es que no cuenta con la voluntad de ellos (Ordinario N°72, de 27.01.2026).

Finalmente, se informa que, si estima que el empleador ha incurrido en un incumplimiento de la normativa laboral o en un hecho que podría constituir una vulneración de sus derechos fundamentales, puede ingresar la denuncia en la página web midt.dirtrab.cl.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1. Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de la situación particular planteada, por no contar con antecedentes suficientes que permitan verificar los hechos expuestos y efectuar un análisis jurídico concreto, sin perjuicio de la doctrina administrativa general informada en el presente oficio.

2. La existencia de una cláusula tácita, la forma de implementación de la reducción de jornada y la eventual vulneración de derechos fundamentales constituyen materias que requieren un análisis de los antecedentes específicos de cada caso.

3. Si estima que su empleador ha incurrido en infracciones laborales o en conductas constitutivas de vulneración de derechos fundamentales, podrá interponer la correspondiente denuncia ante la Inspección del Trabajo mediante la plataforma electrónica institucional.

Saluda atentamente a Ud.,

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
J E F E
DEPTO. JURIDICO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
30 OCT 2026
OFICINA DE PARTES

JPRC/AMF/ags
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control