



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E 100666 (771) 2024

235 / 08 /

DICTAMEN N° \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Complementa Doctrina

**MATERIA:**

Aclara la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Pase E.10066-2024 de 17.04.2024, de Jefa de Departamento de Atención de Usuarios.
- 2) Instrucciones de 17.04.2024, de Jefa (S) del Departamento Jurídico.
- 3) Instrucciones de 16.04.2024 del Director del Trabajo

**FUENTES:** Ley N°21.561, artículos 22 inciso 1°, artículos primero transitorio y tercero transitorio.

**CONCORDANCIA:** Dictámenes N°81/2 de 1.2.2024 y 213/7 de 05.04.2024.

SANTIAGO, 18 ABR 2024

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

Por razones de buen servicio y en virtud de la solicitud de antecedente 1), se ha estimado necesario que esta Dirección precise el sentido y alcance del artículo

tercero transitorio de la Ley N°21.561 que, “*Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral*”, respecto de la forma en que debe realizarse por el empleador la adecuación de la jornada diaria de trabajo en relación con la reducción de la jornada semanal mandatada por el legislador, en aquellos casos que las partes de la relación laboral o sus organizaciones sindicales, según corresponda, no logren el acuerdo regulado por la precitada norma.

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:

**Artículo tercero.** *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 la disposición, a través de Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, este Servicio señaló 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, con las características que se detallaron en dicha oportunidad.

El pronunciamiento también concluyó que, existiendo acuerdo, 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, por lo que en caso de existir acuerdo entre las partes o a través de la organización sindical respectiva en representación de sus afiliados, este deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

Por último, la doctrina contenida en el Dictamen N°213/07 precisó que, del tenor de la disposición y 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 la jornada.

Establecido lo anterior y en virtud de las consultas aludidas en el antecedente 1), resulta necesario precisar la forma que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales.

Sobre el particular, es dable señalar que es evidente del tenor literal del artículo tercero transitorio, la intención del legislador en orden a fijar un objetivo específico al momento de regular la adecuación de la jornada diaria de trabajo, a

saber, *cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley.*

Por tanto, es posible colegir que el legislador estableció la finalidad de adecuar la jornada laboral diaria a los nuevos límites establecidos en el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, es decir, de 45 a 40 horas semanales, la cual resulta aplicable tanto para la adecuación en caso de acuerdo como en desacuerdo.

De esta forma, en caso de desacuerdo, la norma mandata copulativamente a efectuar la reducción de la jornada de trabajo estableciendo una regla de proporcionalidad. Por su parte, el artículo primero transitorio fija la oportunidad mínima en que se deberá comenzar a aplicar la reducción de la jornada, considerándose la gradualidad de al menos una hora el 26 de abril de 2024, dos horas el 26 de abril de 2026 y, finalmente, dos horas el 26 de abril de 2028.

Esta determinación de la finalidad normativa debe comprenderse en el marco del principio de certeza jurídica, circunstancia que se traduce en que las partes conozcan claramente y en forma anticipada las consecuencias jurídicas de determinados actos u omisiones, en especial respecto de la jornada laboral.

En este orden de ideas, es de opinión del suscrito que, la fórmula de adecuación de la jornada laboral diaria que debe aplicar el empleador en caso de desacuerdo, implica considerar el nuevo límite de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo, particularmente en el inciso 1° del artículo 22 que dispone: *la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.*

Por consiguiente, el cumplimiento del nuevo límite fijado por el legislador implicará en el caso del artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo una reducción de 5 horas semanales, es decir, pasar de 45 a 40 horas, el cual debe ser respetado por el empleador y aplicarlo a la distribución semanal de la jornada, en conformidad a lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, que fija una forma escalonada de aplicación obligatoria para las partes.

En atención al nuevo límite de jornada fijado en el Código, existe el deber de disminuir 5 horas, *reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo considerando la distribución semanal de la jornada*, al tenor expreso del precitado artículo tercero transitorio.

Por tanto, 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.

Reafirma lo anterior, la Historia de la Ley, debiendo destacar a modo ejemplar lo siguiente:

El Diputado Felix González manifestó, *“Una hora menos de trabajo al día es una hora más con la familia, una hora más de ocio, una hora más de arte o de deporte.”*

En este mismo sentido, el Diputado Boris Barrera y el Senador Rodrigo Galilea manifestaron, respectivamente:

*“Hoy estamos contentos y contentas porque mañana las familias de Chile van a poder contar con una hora diaria más para ver a sus hijos, para jugar en las plazas, para estudiar si el trabajador o trabajadora así lo desea...”*

*(...)Uno puede decir: “Bueno, voy a trabajar una hora menos cada día”.*

En consecuencia sobre la base de la disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme con aclarar la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe.

Saluda atentamente a Uds.



PABLO ZENTENO MUÑOZ  
ABOGADO  
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

**NPS/GMS**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirectora
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

