



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E380868/2025
E17910/2026

DICTAMEN N° 142 / 09

ACTUACIÓN:

Complementa doctrina.

MATERIA:

Reducción de Jornada. Ley N°21.561 (40 horas).

RESUMEN:

1. El 26.04.2026, corresponde implementar la disminución del límite de la jornada laboral a 42 horas semanales.
2. La implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse los márgenes legales.
3. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, 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.
4. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en caso 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.
5. 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.02.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 20.01.2026, de Encargada del Consejo Ramal del Comercio de la Central Unitaria de Trabajadores y Presidenta de la Federación Nacional del Trabajador de Walmart.
- 3) Instrucciones de 23.12.2025, 29.12.2025 y 30.12.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

FUENTES: Artículo 22 del Código del Trabajo.
Artículo primero transitorio y tercero transitorio de la Ley N°21.561.
Artículo 24 de la Ley N°21.755.

CONCORDANCIA: Dictámenes N°81/2 de 01.02.2024; N°213/07 de 05.04.2024; N°235/8, de 18.04.2024.

SANTIAGO, 24 FEB 2026

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

**A : ENCARGADA CONSEJO RAMAL DEL COMERCIO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE Y PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DEL TRABAJADOR DE WALMART
cutpresidencia@gmail.com**

JEFE DE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

JEFA DE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

Mediante antecedente 2) se ha consultado a este Servicio, dentro del contexto de la implementación de la reducción de la jornada por la aplicación de la Ley N°21.561 (40 horas), si, a falta de acuerdo entre las partes, la reducción de la jornada debe aplicarse al término de la jornada. Adicionalmente, atendiendo el mandato establecido mediante la Ley N°21.561 de aplicar una reducción progresiva de la disminución de jornada, que en el año 2026 debe alcanzar las 42 horas, se ha determinado emitir un pronunciamiento sobre la materia que complemente la doctrina existente.

En primer lugar, se debe considerar que dicha ley, entre otras modificaciones, rebaja del límite de la jornada laboral dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, pasando de 45 a 40 horas. Sin embargo, dentro de las disposiciones transitorias se determina que tal rebaja será implementada de forma gradual, indicando para tal efecto en el inciso segundo del artículo primero transitorio lo siguiente:

“Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen:

1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 22; al artículo 22 bis; al inciso primero del artículo 31; al inciso segundo del artículo 34 bis; al inciso quinto del artículo 106; al inciso segundo del artículo 109; a la letra a) del artículo 149 y al inciso final del artículo 152 ter D se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; **cuarenta y dos horas al tercer año** y cuarenta horas al quinto año, **contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial¹.**

En el caso del artículo 1, en cuanto al inciso cuarto del artículo 152 quáter Y, se reducirá a 176 horas al primer año; 174 horas al tercer año y 172 horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

2. La regulación relativa a la jornada contenida en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 25; al inciso primero del artículo 25 bis; al número 1 del artículo 25 ter; al artículo 26 bis; al inciso primero del artículo 28; al inciso octavo e inciso final del artículo 38; al inciso segundo del artículo 88 y al inciso primero del artículo 152 ter D, se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.”

Al respecto, y habiéndose publicado la Ley N°21.561 el 26.04.2023, mediante el Dictamen N°81/2 de 01.02.2024, este Servicio señaló que la reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual de la siguiente forma:

Vigencia	Límite de jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

En cuanto a la implementación de la rebaja de la jornada propiamente tal, se debe tener a la vista el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, que 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

¹ El destacado es nuestro.

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 disposición, 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, ya citado, 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).

Cabe precisar que, al establecerse la implementación transitoria de la norma, el año 2024, se mandató que las partes de la relación laboral llegaran a un acuerdo para rebajar la jornada laboral a 44 horas; luego, durante el presente año 2026, deberán las partes alcanzar un acuerdo para tener una jornada cuyo límite es de 42 horas; y, finalmente, el año 2028, deberá acordarse la distribución de la jornada en un máximo de 40 horas.

Además, se ha indicado que, existiendo tal 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. Lo anterior debe constar por escrito y debe respetar los márgenes legales.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa citada, la doctrina contenida en el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, señaló 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 la jornada.

En cuanto a la fórmula concreta para realizar esta adecuación, el Dictamen N°235/8 de 18.04.2024, indicó lo siguiente:

“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.”

Es decir, se ha interpretado que la norma establece que, a falta de acuerdo, la jornada de 45 horas distribuida en cinco días, deberá ser rebajada en una hora diaria al término de la jornada para alcanzar las 40 horas. A su vez, la jornada de 45 horas, distribuida en seis días, deberá ser rebajada en 50 minutos diarios al término de la jornada para alcanzar igualmente las 40 horas.

Luego, con el objeto de dar certeza a las personas empleadoras y trabajadoras, el año 2025, mediante el artículo 24 de la Ley N°21.755, se ha dispuesto una norma interpretativa en este mismo sentido.

Ahora bien, para efecto de poder aplicar la progresividad, respetando la proporcionalidad final, a falta de acuerdo, la rebaja a aplicar el 26.04.2024, el 26.04.2026 y el 26.04.2028, debe ser considerando igualmente la regla que determina que las cinco horas deberán ser distribuidas en cinco o seis días, según la distribución semanal de la jornada.

Aplicando todo lo expuesto, para efectos de reducir la jornada al límite de 42 horas, a falta de acuerdo entre las partes, se debe considerar lo siguiente:

a) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 5 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal, al término de estos.

b) En el caso de que la jornada laboral de 45 horas, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561, estuviese distribuida en 6 días, el empleador, considerando dicha jornada, deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana, al término de estos.

Finalmente, se debe señalar que, al establecer las reglas para implementar la reducción de la jornada, el legislador contempló el supuesto de la rebaja de cinco horas y no de un periodo inferior. Sin perjuicio de lo anterior, en atención lo dispuesto en la regla interpretativa del artículo 24 de la Ley N°21.755, 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.

Es decir, a falta de acuerdo entre las partes, quienes al momento de entrar en vigencia la Ley N°21.561 contaban con una jornada de 44, 43, 42 o 41 horas, o de forma posterior a dicha fecha iniciaron una relación laboral en tales términos, 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; o de 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 hasta alcanzar el límite de 40 horas.

A modo de ejemplo:

a. En el caso de que al entrar en vigencia la Ley N°21.561 o de forma posterior se hubiese iniciado una relación laboral con una jornada de 44 horas, distribuidas en 5 días, el día 26.04.2026 el empleador deberá disminuir una hora en dos días que formen parte de la jornada semanal, al término de estos.

b. En el caso de que al entrar en vigencia la Ley N°21.561 o de forma posterior se hubiese iniciado una relación laboral con una jornada de 44 horas, distribuida en 6 días, el día 26.04.2026 empleador deberá disminuir 50 minutos en dos días que formen parte de la jornada semanal, y la fracción de 20 minutos en otro día de la misma semana, al término de estos.

A su vez:

a. En el caso de que al entrar en vigencia la Ley N°21.561 o de forma posterior se hubiese iniciado una relación laboral con una jornada de 43 horas, distribuidas en 5 días, el día 26.04.2026 empleador deberá disminuir una hora en un día que forme parte de la jornada semanal, al término de este.

b. En el caso de que al entrar en vigencia la Ley N°21.561 o de forma posterior se hubiese iniciado una relación laboral con una jornada de 43 horas, distribuidas en 6 días, el día 26.04.2026 empleador deberá disminuir 50 min en un día que forme parte de la jornada semanal, y la fracción de 10 minutos en otro día de la misma semana, al término de estos.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

1. El 26.04.2026, corresponde implementar la disminución del límite de la jornada laboral a 42 horas semanales.
2. La implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse los márgenes legales.
3. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, 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.
4. A falta de acuerdo entre las partes al reducir la jornada laboral, en caso 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.
5. 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.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



CGD/MGC/AGS

Distribución

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