

# Charla: Aplicación gradual de la jornada laboral 2026 – Nuevo dictamen DT

Profesor: Juan Acuña Ferrufino



- **Introducción ley de reducción de jornada:**
- Esta nueva ley reduce en forma gradual la jornada laboral en Chile, estableciendo formas especiales de flexibilidad en la distribución de la jornada, permitiendo a las trabajadoras y trabajadores mejorar su calidad de vida y a los empleadores aumentar la productividad.

# Objetivos de la nueva ley

- **Objetivos:**

- Reducir la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales en forma gradual.
- Establecer flexibilidad en la distribución de jornada.
- Otorgar a los trabajadores padres el derecho a banda horaria para anticipar o retrasar el comienzo de la jornada.
- Posibilitar la compensación de horas extraordinarias por días de feriado anual (vacaciones).

Análisis de la ley 21.561  
Publicada en el D.O. el 26/04/2023  
Artículo 1°

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Artículo 22 inciso 1° del CT: Jornada Ordinaria**
- 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.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley.**
- **Dictamen 81-02 del 01/02/2024 de la DT:**

| Vigencia   | Jornada ordinaria semanal |
|------------|---------------------------|
| 26.04.2024 | 44                        |
| 26.04.2026 | 42                        |
| 26.04.2028 | 40                        |



# Disposiciones transitorias



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
  - Artículo segundo.- Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
- 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.

Doctrina de la DT sobre la  
implementación de gradualidad  
en la reducción de jornada.

Dictamen 142/09 del 24  
de febrero del 2026 (DT)

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 142/09 del 24/02/2026 (DT).**
- 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.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 142/09 del 24/02/2026 (DT).**
- **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.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 142/09 del 24/02/2026 (DT).**
- 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.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 142/09 del 24/02/2026 (DT).**
- **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.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 142/09 del 24/02/2026 (DT).**
- 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 minutos 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.

- Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral
- Implementación de la ley: Adecuación de la jornada laboral diaria
- Ejemplo a)

**EJ: Jornada Lun-  
Jue**

**8:30 a 17:00**

**Viernes 8:30 a  
16:50**

**Sábado 8:30 a  
16:10  
c/1 hora colación**

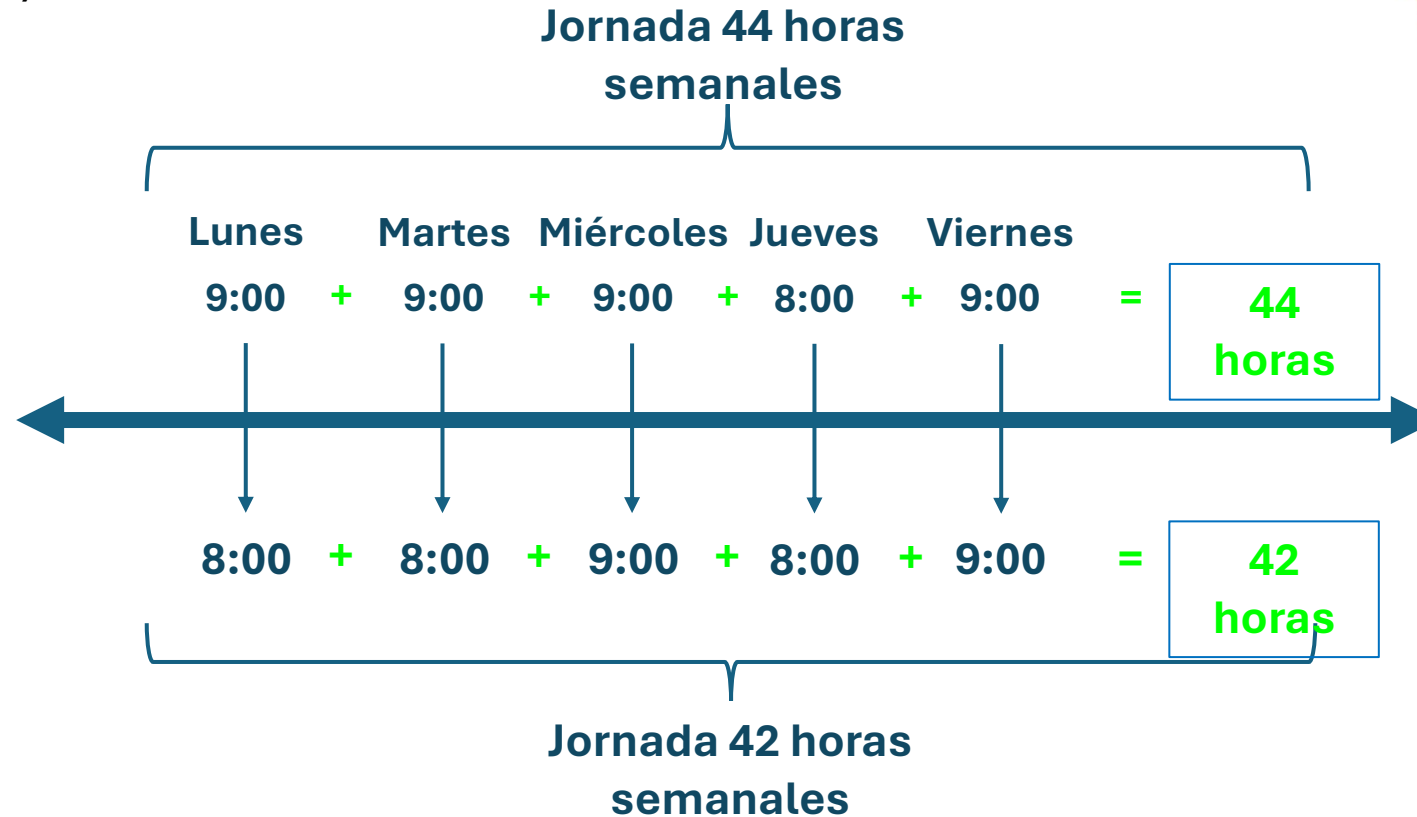
**Jornada 44 horas  
semanales**



**Jornada 42 horas  
semanales**

- Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral
- Implementación de la ley: Adecuación de la jornada laboral diaria
- Ejemplo b)

**EJ: Jornada Lun-mar-mier-vier**  
**8:30 a 18:30**  
**jueves 8:30 a 17:30**  
**c/1 hora colación**



# Modificación en la doctrina de la dirección del Trabajo

- **Primero, revisemos el dictamen que se modificó...**

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 213-07 del 05/04/2024 de la DT.**
- Lo señalado se desprende de la frase "A falta de dicho acuerdo..." que usa la misma disposición como condicionante del ejercicio de la facultad unilateral de que se trata.
- A mayor abundamiento, deriva del mismo razonamiento que el necesario proceso de diálogo entre las partes debe, a lo menos, contemplar dos actos; una propuesta y un rechazo, los cuales, evidentemente, no podrán ser acreditados si no constan por escrito.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 213-07 del 05/04/2024 de la DT.**
- Dicho de otro modo, si no hay constancia de la existencia de una propuesta seguida de un rechazo, mal podría tenerse por acreditado un diálogo frustrado entre las partes y, por ende, tampoco se habría cumplido el requisito esencial que habilita al empleador para reducir unilateralmente la jornada laboral.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 213-07 del 05/04/2024 de la DT.**
- Todo lo razonado en los párrafos anteriores permite sostener que el proceso de diálogo necesario para habilitar al empleador a reducir unilateralmente la jornada laboral, tampoco se puede entender agotado:
  - i) Si el empleador no realiza una propuesta escrita de reducción de jornada laboral;
  - ii) Si el empleador se niega a recibir la propuesta escrita de las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 235-08 del 18/04/2024 de la DT.**
- 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:

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 235-08 del 18/04/2024 de la DT.**
- 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.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 235-08 del 18/04/2024 de la DT.**
- 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.

Nuevo dictamen 253/21 del 16/04/2026  
de la DT, modifica la interpretación de la  
formalidad del “No acuerdo”



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 253/21 del 16/04/2026 de la DT.**
- **2. Sobre el acuerdo entre las partes y la determinación de su inexistencia**
- En primer término, corresponde confirmar que la ley privilegia el acuerdo entre las partes o con las organizaciones sindicales como mecanismo principal de implementación de la rebaja de jornada.
- Sin embargo, el legislador no ha establecido requisitos específicos respecto de la forma en que deba configurarse o acreditarse la falta de acuerdo, ni ha impuesto cargas procedimentales determinadas para tales efectos.
- En este contexto, no corresponde a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley, tales como formalidades específicas, mecanismos de negociación reglados o medios tasados de acreditación, por cuanto ello implicaría exceder el ámbito de la función interpretativa.



- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 253/21 del 16/04/2026 de la DT.**
- 2. Sobre el acuerdo entre las partes y la determinación de su inexistencia
- En consecuencia, la inexistencia de acuerdo constituye una situación fáctica que no se encuentra sujeta a una forma predeterminada por el ordenamiento jurídico.
- Sin perjuicio de lo anterior, en el marco de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, corresponderá al empleador demostrar, mediante antecedentes razonables y consistentes, que han existido instancias reales de interacción o acercamiento con los trabajadores o sus organizaciones sindicales y que no se ha logrado alcanzar acuerdo.
- Dicha demostración podrá efectuarse por cualquier medio idóneo, no siendo jurídicamente exigible la acreditación de un hecho negativo en términos absolutos.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Dictamen 253/21 del 16/04/2026 de la DT.**
- 2. Sobre el acuerdo entre las partes y la determinación de su inexistencia
- En consecuencia, la inexistencia de acuerdo constituye una situación fáctica que no se encuentra sujeta a una forma predeterminada por el ordenamiento jurídico.
- Sin perjuicio de lo anterior, en el marco de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, corresponderá al empleador demostrar, mediante antecedentes razonables y consistentes, que han existido instancias reales de interacción o acercamiento con los trabajadores o sus organizaciones sindicales y que no se ha logrado alcanzar acuerdo.
- Dicha demostración podrá efectuarse por cualquier medio idóneo, no siendo jurídicamente exigible la acreditación de un hecho negativo en términos absolutos.

- **Ley 21.561 para la reducción de jornada laboral**
- **Implementación de la ley:**
- Artículo octavo.- Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.



# Fin Gracias

Profesor: Juan Acuña Ferrufino  
Mail: [Juan.acuna@jafconsultores.cl](mailto:Juan.acuna@jafconsultores.cl)