

DICTAMEN:

253/21

ACTUACIÓN:

Reconsidera, en lo pertinente, y fija doctrina.

MATERIAS:

Reducción de jornada; implementación de la rebaja de 44 a 42 horas; Ley N°21.561; Ley N°21.755; jornada ordinaria de trabajo; interpretación administrativa.

RESUMEN:

Se reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa previa sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la Ley N°21.561, en todo lo contrario e incompatible con este pronunciamiento.

La Ley N°21.755, en su artículo 24, vino a precisar el sentido y alcance de la expresión "en forma proporcional" contenida en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, resolviendo la discusión relativa a la forma de implementar la rebaja de jornada en ausencia de acuerdo.

A contar del 26 de abril de 2026, la rebaja de jornada de 44 a 42 horas semanales debe implementarse de conformidad con la Ley N°21.561 y con el artículo 24 de la Ley N°21.755, debiendo reflejarse en una disminución efectiva y operativa del tiempo de trabajo.

La ley privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para implementar la rebaja de jornada. A falta de acuerdo, el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma de configurarlo o acreditarlo, no correspondiendo a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley. Sin perjuicio de ello, corresponderá al empleador acreditar mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo.

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 N°21.755. 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. Esta regla opera con independencia del origen de la jornada inferior, sea contractual o derivada de un acuerdo previo entre las partes.

Para el caso en que existió acuerdo en la etapa anterior pero no existe acuerdo expreso en el presente hito, dicho acuerdo agota y circunscribe sus efectos respecto de esa etapa específica, sin que pueda extenderse a la presente etapa de transición, salvo lo que se pueda interpretar de la redacción del propio acuerdo. No habiendo acuerdo expreso para esta segunda etapa, el empleador debe aplicar la regla supletoria del artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, precisada por el artículo 24 de la Ley N°21.755, sin poder reabrir ni modificar unilateralmente lo acordado para la primera etapa, y con independencia de la forma en que dicho acuerdo o aplicación supletoria hubiere distribuido la rebaja anterior.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Constitución Política de la República, artículos 6° y 7°.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1° y 5° letra b).

Código Civil, artículos 19 a 24.

Código del Trabajo, artículos 22, 28 y artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561.

Ley N°21.561.

Ley N°21.755, artículo 24.

Ley N°19.880, artículo 53.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°235/08, de 18 de abril de 2024. Dictamen N°142/09, de 24 de febrero de 2026.

SANTIAGO,

16 ABR 2026

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

I. ANTECEDENTES

En atención a necesidades del Servicio y en ejercicio de la competencia legal conferida a esta Dirección para fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, se ha estimado necesario revisar y, en lo pertinente, reconsiderar la doctrina administrativa vigente en materia de implementación de la reducción de jornada establecida en la Ley N°21.561.

Durante la etapa inicial de implementación de dicha normativa, la administración de la Dirección del Trabajo de la época emitió diversos pronunciamientos destinados a orientar su aplicación práctica, particularmente en lo relativo a la adecuación de la jornada diaria de trabajo en ausencia de acuerdo entre las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, un análisis del marco normativo aplicable permite concluir que dichos pronunciamientos incorporaron exigencias que no se encuentran previstas en la ley, particularmente al establecer una forma específica y obligatoria de distribución proporcional diaria de la rebaja de jornada, lo que importó, en los hechos, una restricción adicional no contemplada por el legislador.

Lo anterior resulta incompatible con el principio de juridicidad consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, conforme al cual los órganos de la Administración del Estado deben someter su actuación estrictamente a la ley, sin que les sea posible innovar o complementar el contenido normativo mediante criterios administrativos que excedan su potestad interpretativa. Sin embargo, cuando la ley no regula expresamente una situación, tampoco puede simplemente ignorarse. En esos casos, el propio ordenamiento jurídico entrega herramientas para encontrar una respuesta: la Dirección del Trabajo debe buscar el sentido y la intención de las normas que sí existen, interpretarlas de manera coherente y aplicar los principios generales del derecho. Así, este Servicio puede resolver situaciones que la ley no contempló expresamente, pero siempre manteniéndose dentro de lo que las normas vigentes permiten y respetando los límites que la Constitución le impone.

En este sentido, la anterior doctrina administrativa no solo generó dificultades prácticas en su aplicación, sino que además dio lugar a interpretaciones restrictivas respecto de la forma de implementar la reducción de jornada, afectando la correcta ejecución de una política pública definida por el legislador.

Con posterioridad, la Ley N°21.755, en su artículo 24, vino a precisar el sentido y alcance de la expresión "en forma proporcional" contenida en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, resolviendo la discusión interpretativa existente y delimitando el ámbito de aplicación de dicha regla.

En este nuevo contexto normativo, y atendida la entrada en vigencia de una nueva etapa de reducción de jornada a contar del 26 de abril de 2026, consistente en la disminución de la jornada ordinaria de 44 a 42 horas semanales, resulta necesario adecuar la doctrina de este Servicio al tenor expreso de la ley, corrigiendo los criterios previamente sostenidos en lo pertinente y estableciendo una interpretación que se ajuste plenamente al marco legal vigente.

Lo anterior tiene por objeto restablecer la correcta sujeción de la actuación administrativa al principio de legalidad, otorgar certeza jurídica en la implementación de la normativa y asegurar que la reducción de jornada se materialice conforme a lo dispuesto por el legislador.

II. NORMATIVA APLICABLE

Constitución Política de la República

Los artículos 6° y 7° disponen que los órganos del Estado deben someter su actuación a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, actuando dentro de su competencia y en la forma que la ley prescribe, sin que les sea posible atribuirse otras facultades que las expresamente conferidas por el ordenamiento jurídico.

Lo anterior significa que la Dirección del Trabajo, como todo órgano del Estado, debe actuar únicamente dentro de las atribuciones que la ley le ha conferido. No le es posible asumir facultades que no le han sido expresamente otorgadas ni adoptar decisiones que excedan ese marco. De hacerlo, dichas actuaciones carecerían de validez jurídica, independientemente de la finalidad que las hubiera motivado.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El artículo 1° establece que la Dirección del Trabajo tiene, entre otras funciones, la de fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mientras que el artículo 5° letra b) confiere al Director del Trabajo la facultad de interpretar administrativamente la legislación laboral.

Lo anterior significa que la Dirección del Trabajo está expresamente autorizada por la ley para interpretar las normas laborales, es decir, para determinar cómo deben entenderse y aplicarse en situaciones concretas. Esta facultad no es discrecional ni arbitraria, sino que constituye una atribución reglada, ejercida por su autoridad máxima y orientada a dar sentido uniforme y coherente a la legislación del trabajo.

Código Civil

Los artículos 19 a 24 establecen las reglas de interpretación de la ley, conforme a las cuales debe atenderse al tenor literal de la norma cuando su sentido es claro, y a su contexto y armonía con el ordenamiento jurídico, sin que sea lícito desatender su texto a pretexto de consultar su espíritu.

Lo anterior significa que cuando la Dirección del Trabajo interpreta una norma laboral, no puede hacerlo de manera libre o basándose únicamente en criterios de conveniencia. Debe seguir reglas precisas que el propio legislador ha establecido: partir por el significado natural de las palabras, considerar el contexto de la norma y su relación con el resto del ordenamiento jurídico. En ningún caso puede ignorar lo que la ley dice expresamente bajo el pretexto de buscar una interpretación más amplia o diferente.

Código del Trabajo

El artículo 22 inciso primero dispone que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales, límite que, en virtud de la implementación gradual establecida en la Ley N°21.561, corresponderá a cuarenta y dos horas semanales a contar del 26 de abril de 2026.

El artículo 28 establece hoy que la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá en no más de seis ni menos de cinco días.

Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral

El artículo primero transitorio establece una reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo, disponiendo que esta se reducirá a cuarenta y cuatro horas semanales a contar del 26 de abril de 2024, a cuarenta y dos horas semanales a contar del 26 de abril de 2026, y a cuarenta horas semanales a contar del 26 de abril de 2028.

El artículo tercero transitorio dispone que 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.

Lo anterior significa que la ley redujo el máximo de horas que un trabajador puede laborar a la semana, de forma progresiva: desde 2024 el límite es de 44 horas, desde 2026 baja a 42 horas, y desde 2028 llegará a 40 horas semanales. Para adaptar los horarios a estos nuevos límites, la ley establece que lo ideal es que empleador y trabajadores lleguen a un acuerdo, pudiendo participar el sindicato en representación de sus afiliados. Si no se logra ese acuerdo, el empleador debe reducir

la jornada de todos modos, distribuyendo la reducción de manera proporcional entre los días de la semana que se trabaja habitualmente.

Ley N°21.755, que modifica cuerpos legales que indica en materia de simplificación regulatoria y promoción de la actividad económica

El artículo 24 declara 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.

En consecuencia, la regla de distribución proporcional que establece el artículo 24 de la Ley N° 21.755 se aplica a cada etapa de reducción gradual. En ausencia de acuerdo, el empleador debe rebajar la jornada diaria de manera proporcional entre los días trabajados en cada etapa, sin que le sea lícito fraccionar o acumular esa reducción en forma distinta a la que la ley ha fijado.

La Ley N° 21.755 no vino a regular nuevamente la reducción de jornada ni a modificar lo que la Ley N° 21.561 ya había establecido. Su propósito fue mucho más acotado: a través de su artículo 24, vino a aclarar qué quiso decir el legislador cuando usó la expresión "en forma proporcional", ya que esa frase había generado dudas e interpretaciones distintas sobre cómo distribuir la reducción de horas entre los días de la semana. Por lo tanto, no es posible darle a esta norma un alcance mayor al que ella misma declara tener, pero tampoco es posible reducir su sentido a una lectura puramente literal que traicione su propósito real.

En concreto, el artículo 24 establece que cuando no existe acuerdo entre empleador y trabajadores, y la jornada original era de 45 horas semanales, la reducción debe aplicarse rebajando una hora diaria si se trabaja cinco días a la semana, o cincuenta minutos diarios si se trabaja seis días, en el día que el empleador determine, respetando siempre los plazos graduales que la ley original fijó.

Sostener que, como el artículo 24 menciona expresamente la reducción de 45 a 40 horas, su aplicación quedaría limitada solo a ese tramo final, dejaría sin regla clara las etapas intermedias del proceso gradual, esto es, la reducción a 44 horas desde 2024 y a 42 horas desde 2026. Esta interpretación no es jurídicamente sostenible por las siguientes razones:

Primero, el artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.561, que es la norma interpretada, no distingue entre etapas de reducción, sino que regula la adecuación de la jornada para todo el proceso gradual en su conjunto. Conforme al artículo 22 del Código Civil, el contexto de la ley sirve para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía, pudiendo además los pasajes oscuros ser ilustrados por medio de otras leyes que versen sobre el mismo asunto. Aplicando dicha regla, el artículo tercero transitorio debe interpretarse en correspondencia y armonía con el artículo primero transitorio de la misma ley, que establece un proceso gradual unitario de reducción de jornada. Una lectura que limite la regla de distribución proporcional solo al tramo final rompe esa armonía, generando un vacío normativo en las etapas intermedias que el propio legislador no contempló ni quiso dejar sin solución.

Segundo, el artículo 19 del Código Civil ordena atender a la intención del legislador cuando el tenor literal no es suficientemente claro. No consta intención alguna del legislador orientada a excluir las etapas intermedias de la regla de distribución proporcional, lo que refuerza que dicha interpretación restrictiva carece de sustento normativo.

Tercero, admitir que las etapas intermedias quedan sin regla equivaldría a sostener que el legislador quiso resolver solo parcialmente la controversia que motivó la interpretación auténtica, dejando subsistente el mismo problema de incertidumbre para los tramos de 44 y 42 horas. Esa conclusión es contraria al principio de coherencia del ordenamiento jurídico.

III. ANÁLISIS

1. Implementación de la rebaja de jornada de 44 a 42 horas semanales a contar del 26 de abril de 2026

Corresponde analizar la forma en que debe implementarse la reducción de la jornada ordinaria de trabajo desde 44 a 42 horas semanales a contar del 26 de abril de 2026, particularmente en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales, atendido lo dispuesto en la Ley N°21.561, publicada con fecha 26 de abril de 2023, y la precisión introducida por la Ley N°21.755, publicada con fecha 11 de julio de 2025.

Al respecto, el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 dispone:

"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 Oficial."

Por su parte, el artículo tercero transitorio del mismo cuerpo legal establece:

"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."

La expresión "en forma proporcional" dio lugar a una discusión interpretativa relevante, en cuanto a la forma en que debía materializarse dicha proporcionalidad.

En dicho contexto, mediante Dictamen N°235/08, el Director del Trabajo de la época fijó un criterio que, en lo pertinente, estableció una modalidad específica de distribución proporcional, determinando fórmulas concretas de implementación. Sin embargo, dicha interpretación excedió el ámbito de la potestad interpretativa, al establecer una regla no prevista expresamente por el legislador, configurando en los hechos una regulación administrativa de la materia.

En efecto, conforme a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, no pudiendo atribuirse más facultades que las expresamente conferidas por el ordenamiento jurídico. En consecuencia, la potestad interpretativa no habilita para innovar ni para fijar modalidades obligatorias cuando la ley no las ha establecido.

La existencia de esta discusión fue posteriormente abordada y resuelta por el legislador mediante la dictación de la Ley N°21.755, cuyo artículo 24 dispone:

"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."

De esta forma, el legislador no solo aclaró el sentido de la proporcionalidad, sino que fijó un criterio uniforme de distribución diaria, resolviendo la discusión interpretativa previa.

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.

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.

3. Sobre la forma de distribución de la rebaja de jornada cuando no ha existido acuerdo en ninguno de los hitos de reducción.

Resuelto lo anterior, corresponde determinar la forma en que debe implementarse la rebaja de la jornada ordinaria de trabajo en ausencia de acuerdo entre las partes.

De la interpretación sistemática del artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 y del artículo 24 de la Ley N°21.755, se desprende que el legislador ha establecido una regla de distribución uniforme de la rebaja en los días de trabajo, fijando parámetros concretos que permiten su aplicación práctica.

En efecto, la ley interpretativa, al establecer que la rebaja total de cinco horas se traduce en una disminución de una hora o cincuenta minutos diarios, según la distribución semanal de la

jornada, evidencia que el legislador ha optado por una lógica de reducción en unidades de tiempo completas y operativas, que permitan una aplicación clara, uniforme y fiscalizable de la norma.

En este sentido, los minutos a que alude la ley constituyen una consecuencia aritmética del ajuste total de la jornada de 45 a 40 horas, pero no un criterio autónomo de fragmentación aplicable a cada etapa de reducción.

Por el contrario, el sentido y finalidad de la norma interpretativa es precisamente resolver la discusión anterior y evitar la dispersión de la rebaja en fracciones menores de tiempo, estableciendo una regla clara de distribución diaria.

En consecuencia, tratándose de la implementación de las etapas intermedias de reducción, dicha lógica debe ser aplicada en forma coherente y sistemática.

De este modo, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales deberá implementarse mediante una rebaja distribuida en los días de trabajo en unidades de tiempo equivalentes, respetando la estructura semanal de la jornada.

En ausencia de acuerdo entre las partes, en jornadas distribuidas en cinco días, la rebaja de dos horas semanales deberá aplicarse mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos de la semana. En jornadas distribuidas en seis días, deberá aplicarse 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, totalizando ciento veinte minutos.

Asimismo, y conforme al tenor expreso del artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, que dispone que el empleador efectuará la adecuación reduciendo "su término", la rebaja deberá aplicarse al término de la jornada diaria, correspondiendo al empleador determinar los días en que opera dicha disminución, con respeto a la distribución semanal de la jornada convenida y a los límites legales vigentes.

Lo anterior obedece a la imposibilidad de este Servicio de desconocer el sentido y finalidad de la regla interpretativa contenida en el artículo 24 de la Ley N°21.755, la cual tuvo por objeto precisamente resolver la discusión interpretativa previa en torno a la forma de distribución de la rebaja de jornada, estableciendo un criterio claro, uniforme y operativo que excluye su fragmentación en unidades menores de tiempo.

El cuadro siguiente resume -en general- la distribución de la presente etapa y su coherencia con el estándar establecido en el artículo 24 de la Ley N°21.755:

Etapas	Rebaja semanal	5 días — unidad	5 días — días	6 días — unidad	6 días — días
44→42h (26.04.2026)	120 min (2 horas)	1 hora en 2 días	2 días	50 min en 2 días + fracción 20 min en otro	3 días

En efecto, una interpretación distinta, como podría ser la distribución de la rebaja semanal en fracciones de minutos a lo largo de los días de la semana, implicaría no solo desconocer el tenor de la norma interpretativa, sino también su finalidad y contexto de dictación, reabriendo una discusión que el legislador expresamente buscó zanjar. Así, por ejemplo, llevar la reducción de dos horas semanales a esquemas de distribución diaria equivalentes a 24 minutos en jornadas de cinco días, o 20 minutos en jornadas de seis días, supondría retornar a los criterios de fragmentación previamente sostenidos, que generaron incertidumbre, dificultades operativas y problemas de fiscalización.

Una interpretación en tal sentido implicaría, en los hechos, revivir la discusión pretérita relativa a la distribución proporcional en unidades mínimas de tiempo —como reducciones diarias

de minutos— que la ley interpretativa vino precisamente a superar mediante la fijación de parámetros claros y uniformes de aplicación.

En consecuencia, insistir en dicha forma de implementación no solo contravendría el sentido y finalidad de la Ley N°21.755, sino que además excedería las competencias de este Servicio, cuyo rol se limita a interpretar la ley de manera armónica y conforme a la voluntad del legislador, y no a reabrir debates ya resueltos por este.

4. *Distribución de la rebaja de jornada de 44 a 42 horas semanales cuando las partes acordaron la distribución en la etapa anterior, pero no alcanzan acuerdo en esta nueva etapa*

Cuando la rebaja de jornada correspondiente a la etapa de 45 a 44 horas hubiere sido implementada mediante acuerdo entre las partes y no existe acuerdo expreso para la presente etapa de 44 a 42 horas, corresponde determinar cómo opera la regla supletoria.

Al respecto, el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 dispone que la adecuación de la jornada laboral diaria deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales, 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 misma ley. Esta última disposición establece una reducción gradual y progresiva de la jornada, fijando hitos específicos e independientes entre sí. De la lectura armónica de ambas disposiciones se desprende que la obligación de adecuación nace en cada hito de manera autónoma, lo que implica que el acuerdo requerido por la ley debe entenderse referido a cada etapa en particular y no al proceso en su conjunto.

En consecuencia, el acuerdo celebrado para la etapa anterior agota y circunscribe sus efectos respecto de esa rebaja específica, sin que pueda extenderse a la presente etapa de transición, salvo que de la propia redacción del acuerdo pueda interpretarse que las partes quisieron regular también etapas posteriores, lo que deberá analizarse en cada caso particular. El acuerdo válidamente celebrado tiene fuerza obligatoria entre las partes conforme al artículo 1545 del Código Civil, y su vigencia se circunscribe al hito para el cual fue celebrado, no pudiendo ser reabierto ni modificado unilateralmente por el empleador.

La ausencia de acuerdo expreso para esta segunda etapa activa directamente la regla supletoria del artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, precisada por el artículo 24 de la Ley N°21.755, debiendo el empleador efectuar la rebaja de dos horas semanales con independencia de la forma en que se hubiere distribuido la rebaja anterior, ya sea que esta se hubiere implementado mediante acuerdo o mediante la aplicación de la regla supletoria, incluyendo el caso en que la primera rebaja se hubiere distribuido en fracciones de minutos entre los días de la semana.

Lo anterior implica que la Dirección del Trabajo no se encuentra facultada para establecer mecanismos de compensación o adecuación entre etapas, ni para intervenir acuerdos válidamente celebrados, toda vez que ello excedería su potestad interpretativa y contravendría los límites que los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República imponen a los órganos de la Administración del Estado.

5. *Sobre la forma de distribución de la rebaja de jornada en trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de este hito tienen una jornada inferior a 44 horas semanales*

Existen situaciones en que, a la fecha de entrada en vigencia del presente hito de reducción, los trabajadores tienen una jornada ordinaria inferior a 44 horas semanales, ya sea porque su jornada contractual original era inferior a dicho límite o porque un acuerdo celebrado en la etapa anterior los situó por debajo de él. En estos casos, la rebaja necesaria para alcanzar las 42 horas semanales es inferior a 120 minutos, pudiendo incluso tratarse de fracciones de hora.

El artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 no distingue según el punto de partida de la jornada, limitándose a ordenar que la adecuación se efectúe reduciendo el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo. La Ley N°21.755, por su parte, fijó como unidades operativas de distribución diaria la de una hora para jornadas de cinco días y la de 50 minutos para jornadas de seis días, sin contemplar expresamente puntos de partida distintos de 44 horas para este hito.

Ante este vacío, y aplicando analógicamente las unidades de tiempo establecidas por el legislador en el artículo 24 de la Ley N°21.755, corresponde concluir que en jornadas distribuidas en cinco días ningún día puede concentrar una rebaja superior a una hora, y en jornadas distribuidas en seis días ningún día puede concentrar una rebaja superior a 50 minutos. En ambos casos, cualquier remanente que no alcance a completar la unidad respectiva deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse al día que ya porta la rebaja. Esta solución es la que mejor se aproxima al espíritu de la norma interpretativa, evita la fragmentación en unidades menores de tiempo y resulta operativamente fiscalizable, siendo por tanto la más coherente con los criterios fijados en este pronunciamiento.

IV. EN CONSECUENCIA

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 1° y el artículo 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y por necesidades del Servicio, quien suscribe resuelve:

1. Reconsiderase, en lo pertinente, el Dictamen N°235/08, de 18 de abril de 2024, así como todos aquellos pronunciamientos de este Servicio que resulten incompatibles con los criterios interpretativos contenidos en el presente pronunciamiento.
2. La ley privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para la implementación de la rebaja de jornada. Respecto a la falta de acuerdo, el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma de configurarlo o acreditarlo, no correspondiendo a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley. Sin perjuicio de ello, en el marco de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, corresponderá al empleador acreditar mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo.
3. La implementación de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales, a contar del 26 de abril de 2026, deberá efectuarse, en ausencia de acuerdo entre las partes o con las organizaciones sindicales, mediante la aplicación de la rebaja de dos horas semanales al término de la jornada diaria, conforme al artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 y a la unidad de tiempo establecida en el artículo 24 de la Ley N°21.755, correspondiendo al empleador determinar los días en que opera dicha disminución, debiendo en todo caso respetarse los límites legales y la distribución semanal de la jornada convenida. En jornadas semanales distribuidas en cinco días: mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos de la semana. En jornadas semanales distribuidas en seis días: mediante la disminución de cincuenta minutos al término de la jornada en dos días distintos de la semana y la fracción de veinte minutos en un tercer día, totalizando ciento veinte minutos.
4. En el caso de trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente hito tengan una jornada ordinaria inferior a 44 horas semanales, la rebaja necesaria para alcanzar las 42 horas deberá implementarse, en ausencia de acuerdo entre las partes, aplicando como unidad máxima de rebaja diaria la de una hora en jornadas distribuidas en cinco días y la de 50 minutos en jornadas distribuidas en seis días. En ambos casos, el remanente que no complete dicha unidad deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse en el mismo

día. Corresponde al empleador determinar los días en que opera la disminución, respetando en todo caso la distribución semanal convenida y los límites legales vigentes.

5. En el caso en que haya existido acuerdo entre las partes para la primera etapa de disminución de cuarenta y cinco a cuarenta y cuatro horas semanales pero no existe acuerdo expreso para el presente segundo hito de transición de cuarenta y cuatro a cuarenta y dos horas, debe interpretarse que dicho primer acuerdo agotó y circunscribió sus efectos respecto de la primera etapa y no puede ser extendido a esta segunda etapa de transición, salvo lo que se pueda interpretar de la redacción del propio acuerdo, lo cual deberá ser analizado en cada caso particular. No habiendo acuerdo expreso para esta segunda etapa de transición (disminución a 42 horas semanales), el empleador debe aplicar la regla legal supletoria establecida en el numeral 3 precedente, sin poder reabrir ni modificar unilateralmente lo acordado para la primera etapa, salvo acuerdo modificatorio de las partes, y con independencia de la forma en que dicho acuerdo o aplicación supletoria hubiere distribuido la rebaja anterior, por ejemplo habiendo distribuido la primera rebaja en minutos cada día de la semana. Sin perjuicio de lo anterior, cuando alguno de los trabajadores afectados tenga una jornada ordinaria inferior a 44 horas semanales a la fecha de este hito, se aplicará adicionalmente lo dispuesto en el numeral 4 del presente pronunciamiento.

Saluda atentamente,



DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



DOB/IRS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Subdirección
- Departamento y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Inspección Provinciales y Comunes
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo