



MAYO 2026



ACTUALIDAD LABORAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO RECONSIDERA Y FIJA DOCTRINA REFERENTE A LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE 44 A 42 HORAS.

La Dirección del Trabajo ("DT") publicó con fecha 16 de abril de 2026 el dictamen N° 253/21 (el "Dictamen"), mediante el cual reconsidera la doctrina administrativa respecto de la implementación de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales, en el marco de la Ley N°21.561 (la "Ley de 40 Horas") y de la interpretación contenida en la Ley N°21.755, fijando una nueva doctrina en lo pertinente. Los principales aspectos del Dictamen son los siguientes:

1. Acreditación de la falta de acuerdo previo respecto a la implementación de la rebaja horaria. Sobre el particular, la DT advierte que pronunciamientos anteriores habrían incorporado exigencias no previstas por el legislador en la forma de implementar la rebaja de jornada, especialmente en lo que a la ausencia de acuerdo entre las partes respecta. En efecto, si bien la Ley de 40 Horas privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para la implementación de la rebaja de jornada, el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma en que la falta de acuerdo debe configurarse o acreditarse. Por ello, no corresponde a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley para ello.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

Ahora bien, ante una eventual fiscalización, 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.

2. Reducción de la jornada de 44 a 42 horas ante la falta de acuerdo. Ante la falta de acuerdo, la reducción de la jornada semanal debe realizarse mediante la rebaja de 2 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, dentro de los límites legales y considerando la jornada convenida. Lo anterior se traduce en:

a) **Jornadas semanales distribuidas en 5 días:** mediante la disminución de 1 hora al término de la jornada en 2 días distintos de la semana.

b) **Jornadas semanales distribuidas en 6 días:** mediante la disminución de 50 minutos al término de la jornada en 2 días distintos de la semana y la fracción de 20 minutos en un tercer día, totalizando 120 minutos.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





MAYO 2026



ACTUALIDAD LABORAL

3. Reducción de la jornada de trabajadores que al 26 de abril de 2026 tengan una jornada ordinaria menor a 44 horas. En el caso de trabajadores que al 26 de abril de 2026 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, de la siguiente manera:

a) **Jornadas semanales distribuidas en 5 días:** Aplicando como unidad máxima de rebaja diaria la de 1 hora .

b) **Jornadas semanales distribuidas en 6 días:** Aplicando como unidad máxima de rebaja diaria la de 50 minutos.

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.

4. Acuerdo de reducción convenido sólo para la primera etapa de implementación de la Ley de 40 Horas. Por último, la DT establece que en el caso en que hubiere habido acuerdo entre las partes para la implementación de la primera etapa de disminución de 45 a 44 horas semanales, pero no exista acuerdo expreso para la segunda etapa de transición de 44 a 42, debe interpretarse que dicho primer

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





MAYO 2026



ACTUALIDAD LABORAL

acuerdo agotó y delimitó sus efectos respecto de la primera etapa y no puede ser extendido a esta segunda etapa de transición. Ello, salvo lo que se pueda interpretar de la redacción del propio acuerdo que el mismo es aplicable también a la segunda etapa.

En consecuencia, no habiendo acuerdo expreso para la segunda etapa de transición (disminución a 42 horas semanales), 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, salvo un nuevo acuerdo de las partes, y con independencia de la forma en que dicho acuerdo o aplicación supletoria hubiere distribuido la rebaja anterior.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.



CONSTANZA CONTRERAS
Socia
ccontreras@scr.cl



GABRIELA MUÑOZ
Asociada
gmunoz@scr.cl

