

REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LA JORNADA LABORAL

Entrada en vigencia de la etapa 2026

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

La reducción progresiva de la jornada laboral continúa su curso. El 26 de abril de 2026 entrará en vigencia la segunda etapa de implementación de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo reduciendo la duración de la jornada ordinaria de 44 a 42 horas semanales.

Si bien esta normativa modificó el artículo 22 del Código del Trabajo, estableciendo que la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 40 horas semanales, dispuso expresamente que dicha reducción se efectuaría de manera gradual, en un plazo de cinco años. En este contexto, el calendario de reducción se estructuró de la siguiente manera:

- Primera etapa: se materializó el 26 de abril de 2024, fecha en que la jornada ordinaria se redujo de 45 a 44 horas semanales.
- Segunda etapa: entrará en vigencia el 26 de abril del 2026, en que la disminución será de 44 a 42 horas semanales.
- Tercera etapa: finalmente, el 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria quedará fijada en 40 horas semanales.



Recordatorio. Nada impide que los empleadores anticipen voluntariamente la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas semanales con anterioridad a las fechas establecidas en el calendario legal.

La Ley N°21.561 fija plazos máximos para la disminución progresiva, pero no obstaculiza que el empleador adopte anticipadamente el límite definitivo de 40 horas semanales.

1, ¿Cómo implementar correctamente esta próxima reducción de la jornada?

La Ley N°21.561, a través de su artículo tercero transitorio, establece dos vías para materializar la disminución gradual de la jornada ordinaria semanal:

- Primera vía: de común acuerdo entre empleador y trabajador, ya sea individualmente o a través de la respectiva organización sindical.
- Segunda vía: a falta de acuerdo, mediante la determinación unilateral del empleador, debiendo efectuar la adecuación “reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días trabajados”, considerando la distribución semanal vigente.

2. Vía recomendada: acuerdo entre partes

En la disposición en análisis, el legislador privilegia expresamente la vía consensuada entre las partes, estableciendo que la adecuación de la jornada diaria, con el objeto de ajustarse a los nuevos límites semanales previstos en la legislación laboral vigente, deberá efectuarse de común acuerdo entre empleador y trabajador, ya sea individualmente o a través de la respectiva organización sindical en representación de sus afiliados.

Desde una perspectiva preventiva, se recomienda que la implementación de la reducción en esta segunda etapa se realice de manera consensuada, toda vez que esta alternativa permite tanto a empleador y trabajador definir de común acuerdo la forma en que se materializará y distribuirá la reducción, disminuyendo eventuales contingencias asociadas a una determinación unilateral por parte del empleador.

Importante: Cabe precisar que la Ley N°21.561 no establece expresamente la obligación de modificar los contratos individuales de trabajo ni el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad con ocasión de la reducción progresiva de la jornada.

No obstante, se recomienda que todo pacto de reducción de la jornada conste por escrito, ya sea mediante anexo de contrato individual o a través del correspondiente acuerdo colectivo, especialmente considerando las eventuales multas administrativas asociadas.

3. ¿Qué ocurre si no hay acuerdo?

El artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 culmina estableciendo que, a falta de acuerdo entre las partes, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada. Esta facultad supone necesariamente la existencia de un proceso previo de diálogo entre las partes. Solo una vez frustrada esa instancia de negociación quedará habilitada la empresa para proceder a la adecuación unilateral de la jornada.

Importante. En este contexto, el proceso de diálogo debe contemplar, al menos, la formulación de una propuesta concreta de distribución de la jornada y su eventual rechazo, circunstancias que, por lo demás, deben quedar debidamente consignadas por escrito [1].

4. ¿Cómo el empleador debe reducir la jornada unilateralmente?

Se deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo el término de esta en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal vigente.

Criterio actual de la ley y jurisprudencia administrativa. Con la entrada en vigencia de la Ley N°21.755, publicada en julio de 2025, se clarificó el correcto entendimiento de la expresión “en forma proporcional”, otorgando

respaldo legal al criterio que la Dirección del Trabajo había sostenido previamente en su Dictamen N°235/08 [2].

Así, se sostiene que, a falta de acuerdo, la facultad unilateral del empleador no permite atomizar la reducción de la jornada en minutos diarios, sino que esta debe materializarse en bloques significativos de tiempo.

Ejemplo.

Si la jornada se distribuye en cinco días, la adecuación deberá efectuarse reduciendo una hora en dos días distintos.

Tratándose de jornadas distribuidas en seis días, la adecuación deberá efectuarse en bloques de tiempo no inferiores a 50 minutos, pudiendo distribuirse en dos días distintos (50 minutos en cada uno y los 20 minutos restantes en otro día), o alternativamente concentrarse en una reducción de una hora en dos días de la semana.

5. ¿Qué deben tener presente los empleadores en esta segunda etapa de reducción gradual?

Al igual que en la etapa anterior, la reducción de la jornada laboral no puede afectar la remuneración de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, la vía prioritaria para implementar la reducción es el acuerdo entre las partes, quedando la facultad unilateral del empleador sujeta a la inexistencia de dicho acuerdo.

Es requisito dejar por escrito la propuesta de distribución de jornada y guardar respaldo de su rechazo.

[1] Dictamen N°213/07, de fecha 05 de abril de 2024.

[2] Dictamen 599/25, de fecha 03 de septiembre de 2025.