



Cumplimiento de reducción efectiva de la jornada laboral a un año de la nueva **LEY DE 40 HORAS**



Cumplimiento de reducción efectiva de la jornada laboral a un año de la nueva LEY DE 40 HORAS

Resumen

Francisco Gómez¹
Fabián Tobar²
Nicolás Gómez³

El presente estudio analiza los primeros efectos de la Ley 21.561, que establece la reducción progresiva de la jornada laboral en Chile desde 45 a 40 horas semanales. A partir de datos administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo (2010–2025), se examina la evolución de indicadores laborales antes y después de la entrada en vigor de la norma en abril de 2024. En particular, se estudia la transformación en la distribución de jornadas habituales y contratadas, el uso del Artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo y la respuesta institucional a través de fiscalizaciones y denuncias. Los resultados muestran una disminución significativa en la proporción de jornadas de 45 horas, un incremento en los tramos de 41 a 44 y de 40 horas, una caída en el uso de jornadas exceptuadas, y un descenso en las acciones de fiscalización tras una alta concentración inicial. En conjunto, los hallazgos reflejan una implementación gradual pero efectiva en la reducción del tiempo de trabajo y su fiscalización.

Palabras clave

Reducción de jornada – 40 horas – Jornada Laboral – Jornada Extraordinaria – Fiscalización – Políticas públicas

1. Introducción

Durante los últimos años, la reducción de la jornada laboral ha adquirido una centralidad creciente en el debate público internacional, posicionándose como una estrategia para enfrentar los desafíos emergentes del mundo del trabajo, tales como la digitalización, el envejecimiento poblacional y la crisis de los modelos tradicionales de conciliación entre vida laboral y personal (OIT, 2022). Esta preocupación ha sido recogida por diversos organismos internacionales que promueven una renovada reflexión sobre el tiempo de trabajo como variable clave para la calidad del empleo, la salud mental y la equidad social. En este contexto, Chile se ha sumado a esta tendencia con la promulgación de la Ley 21.561 en abril de 2023, la cual establece una reducción progresiva de la jornada ordinaria de trabajo desde 45 a 40 horas semanales.

Diversas experiencias internacionales ofrecen antecedentes valiosos para comprender los alcances y desafíos de esta iniciativa. En el ámbito europeo, por ejemplo, España destaca con una jornada laboral de 40 horas semanales desde hace varias décadas (Terradillos, 2021), pero el gobierno actual busca profundizar su reducción para llegar a 37,5 horas. Otro país interesante es Portugal, que ha implementado desde 1996 una jornada máxima de 40 horas, acompañados de importantes mecanismos de control y fiscalización laboral. Este país también ha experimentado con modelos de semana laboral reducida mediante planes piloto voluntarios, evidenciando efectos positivos en productividad y bienestar (Carvalho, 2023; Eurofound, 2022).

¹ Economista, Subjefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: fgomez@dt.gob.cl

² Polítólogo, investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: ftobar@dt.gob.cl

³ Polítólogo, investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: ngomez@dt.gob.cl



En América Latina, el caso de Ecuador es emblemático, por ser el primer país de la región en establecer, durante la década de 1980, un límite legal de 40 horas semanales, con el objetivo central de mejorar las condiciones laborales y promover un equilibrio entre empleo y bienestar social. Dada su cercanía geográfica y ciertas similitudes estructurales con Chile, es un referente de interés para observar las consecuencias de esta política.

Si bien las experiencias de reducción se han desarrollado en países con trayectorias diversas, convergen en la necesidad de revisar los esquemas tradicionales de jornada laboral. Esto se vuelve particularmente relevante si se considera que, en el año 2016 —previo al inicio del debate legislativo sobre la Ley de las 40 horas—, Chile se encontraba entre las naciones de la OCDE con mayor carga horaria anual, ocupando el quinto lugar con un total de 1.983 horas trabajadas al año (OCDE, 2024). En este marco, la reducción de la jornada laboral no solo constituye una histórica reivindicación del movimiento sindical, sino también una respuesta estratégica por parte de los gobiernos frente a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo.

En términos similares a lo que se ha hecho en otros países, el proyecto de ley para reducir la jornada laboral que fue aprobado recientemente tenía como objetivo aumentar el tiempo libre en un contexto de "pobreza de tiempo", fenómeno que hace referencia a la falta de horas suficientes para descansar, dedicarse a actividades recreativas o simplemente atender las propias necesidades de las personas (Barriga et al., 2023; Damián, 2003; García, 2017). Para ello, la nueva normativa establece una reducción gradual de la jornada laboral a lo largo de cinco años con el objetivo de equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores. Durante el primer año se reduce a 44 horas semanales, en el tercer año a 42 horas y al quinto año se alcanzarán las 40 horas semanales.

En este sentido, y con la intencionalidad de medir el bienestar y productividad de trabajadores en empresas certificadas con el Sello de 40 horas, la Subsecretaría del Trabajo desarrolló un estudio (2025), en el cual se concluye de forma contundente que, la reducción a las 40 horas mejoró el bienestar de las y los trabajadores, y que la productividad se mantuvo estable e incluso aumentó.

Con el fin de profundizar el estudio del impacto de la Ley 21.561 es que este artículo tiene como objetivo analizar la evolución que ha tenido la distribución de las jornadas laborales en Chile desde su entrada en vigor. De este modo se busca evaluar su efectividad como política pública en la reducción efectiva del tiempo de trabajo. El informe se estructura en cinco secciones. La sección 2 expone la metodología y fuentes de datos; la sección 3 presenta el análisis de la evolución en la jornada laboral regular antes y después de la ley; la sección 4 se enfoca en la actividad fiscalizadora; finalmente, la sección 5 sintetiza los principales hallazgos.

2. Metodología

Para evaluar la efectividad que ha tenido la Ley de 40 horas, se realizará un análisis descriptivo sobre horas habituales y contratadas de los trabajadores a quienes se les aplica la norma, vale decir, asalariados formales⁴ del sector privado y el personal del servicio doméstico puertas afuera (desde ahora, asalariados o trabajadores). Para ello, se utilizarán los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entre febrero de 2010 y febrero de 2025.

Se compararán las horas habituales y contratadas para comprobar el impacto real y el cumplimiento formal, respectivamente, de la Ley de 40 Horas. Las horas habituales hacen referencia al tiempo que se suele trabajar efectivamente en una semana normal, vale decir, se consideran todas las actividades laborales que suelen ser más de las

⁴ Solo desde agosto de 2017 se integra en las bases de datos de la ENE la variable sobre formalidad.





que establece el contrato. En cambio, las horas contratadas son las pactadas en el contrato de trabajo, limitándose a relaciones laborales formales.

Los principales indicadores que se examinarán son la evolución del promedio de horas trabajadas y la proporción de asalariados según tramos horarios, desglosando esto último por sector económico (ver Anexo 1). Los tramos de jornada laboral utilizados se construyeron con los mismos datos sobre horas, estableciendo 5 categorías:

- Menos de 40 horas.
- 40 horas.
- Entre 41 a 44 horas.
- 45 horas.
- Más de 45 horas.

Para el análisis de la evolución de los trabajadores con excepción de jornada contratada bajo artículo 22 inciso 2, se utilizarán los registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Estos mismos datos se utilizarán para analizar el cumplimiento de la ley en términos de la cantidad de denuncias y fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo desde la promulgación de la ley el 26 de abril de 2023 hasta un año de su entrada en vigor, el 26 de abril de 2025.

La interpretación de las figuras⁵ y tablas de la sección sobre efectividad se organizan considerando dos series temporales: una del período previo a la entrada en vigor de la Ley 21.561 (febrero de 2010 a marzo de 2024) y otra que abarca el período posterior a su cumplimiento (abril de 2024 a febrero de 2025). A efectos de simplificación, en lo sucesivo se utilizarán las expresiones “período previo a la Ley” y “período posterior a la Ley” para referirse a cada serie de tiempo.

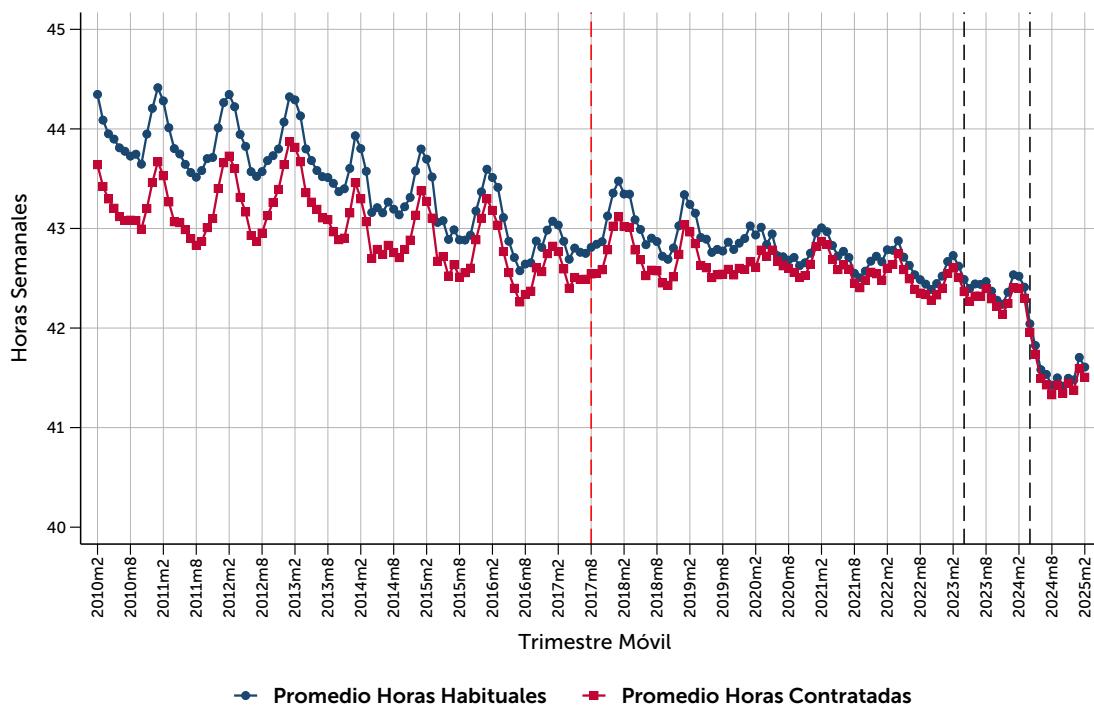
⁵ Con excepción de la Figura 6 que cuenta con su propia serie de tiempo de enero de 2024 a febrero de 2025.



3. Efectividad: horas habituales, contratadas y Artículo 22 inciso 2.

La evolución general de las jornadas laborales de los trabajadores afectados por la reducción en términos de horas habituales y contratadas se presenta en la figura 1, donde se describe una trayectoria estable en las horas promedio trabajadas, con leves variaciones descendentes a lo largo del tiempo hasta llegar a febrero del 2024, momento donde se aprecia una inflexión marcada por una aceleración en la disminución de las horas trabajadas, tanto habituales como contratadas.

Figura 1: Promedio de horas semanales habituales y contratadas de los trabajadores entre febrero de 2010 y febrero de 2025.



Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Línea vertical roja: inclusión de la variable sobre formalidad.

Primera línea vertical negra (de izquierda a derecha): promulgación de la Ley 21.561 (abril 2023).

Segunda línea vertical negra (de izquierda a derecha): entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2024).

La tabla 1 resume la información comparando los promedios entre el período previo y posterior a la Ley. Aquí se aprecia que el promedio de horas habituales en el período previo a la Ley era de 43,2 y el de horas contratadas de 42,8, disminuyendo posteriormente a 41,6 y 41,5 respectivamente. Las diferencias parecen reflejar una adaptación general de los empleadores a la nueva normativa, con un impacto efectivo en la reducción de la jornada laboral promedio.



Tabla 1: Promedio de horas semanales habituales y contratadas de los asalariados en periodo previo y posterior a la Ley

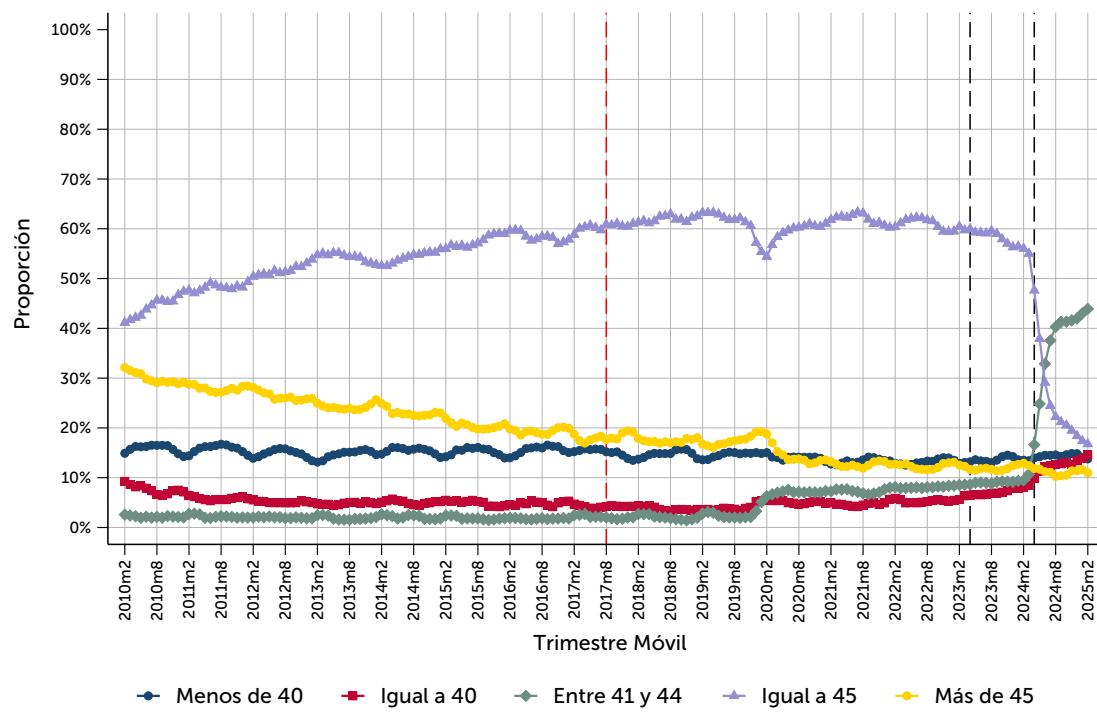
Tipo de horas semanales	Período Previo a la Ley	Período Posterior a la Ley	Diferencia
Horas Habituales	43,2	41,6	(-)1,6*
Horas Contratadas	42,8	41,5	(-)1,3*

Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

*La diferencia es significativa al 0,05.

La figura 2 y la tabla 2 muestran los cambios en la distribución de trabajadores en los tramos de horas habituales y sus diferencias antes y después de la ley de reducción de la jornada. En el período previo a la Ley, se observa que la mayor proporción de trabajadores se encontraba concentrada en los tramos de “Igual a 45” (56,7%) y “Más de 45” (19,6%), representando en conjunto el 76,3% del total de asalariados. En contraste, los tramos “Entre 41 y 44” e Igual a 40 agrupaban sólo al 3,8% y 5,2% de los trabajadores, respectivamente, evidenciando que antes de la entrada en vigor de la Ley, el mercado laboral chileno se encontraba significativamente alejado del objetivo de reducir la jornada laboral a menos de 45 horas, y de alcanzar el umbral de 40 horas semanales.

Figura 2: Distribución de trabajadores según tramos de horas habituales desde febrero de 2010 hasta febrero de 2025.



Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Línea vertical roja: inclusión de la variable sobre formalidad.

Primera línea vertical negra (de izquierda a derecha): promulgación de la Ley 21.561 (abril 2023).

Segunda línea vertical negra (de izquierda a derecha): entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2024).





Tabla 2: Distribución de asalariados por tramo de horas habituales en periodo previo y posterior a la Ley

Tramo de horas semanales	Período Previo a la Ley	Período Posterior a la Ley	Diferencia periodos
Menos de 40	14,7%	14,4%	0,3 pp.
Igual a 40	5,2%	12,6%	7,4 pp.*
Entre 41 y 44	3,8%	36,9%	33,1 pp.*
Igual a 45	56,7%	25,0%	31,6 pp.*
Más de 45	19,6%	11,1%	8,5 pp.*
Total	100%	100%	/

Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Nota: Los porcentajes corresponden a los promedios de cada periodo.

*La diferencia es significativa al 0,05.

Sin embargo, en el período posterior a la Ley, la composición horaria cambia sustancialmente. El tramo “Entre 41 y 44” pasa a ser el de mayor representación, con un 36,9% del total, lo que implica un incremento de 33,1 puntos porcentuales (de ahora en adelante pp.). Al mismo tiempo, la proporción de trabajadores en el tramo “Igual a 45” desciende a 25%, es decir, una caída de 31,7 pp. Además, se debe destacar que el tramo “Igual a 40” aumenta a un 12,6%, registrando un alza de 7,4 pp. Esta transición refleja un ajuste estructural del mercado laboral, alineado con la Ley 21.561 y con una disminución efectiva de la jornada laboral en el país.

Por otro lado, la figura 3 y la tabla 3 profundizan en los mismos indicadores anteriores, pero desagregando por sector económico. Se observa que en el período previo a la ley los tres sectores concentran una mayor proporción de trabajadores en el tramo “Igual a 45 horas”. No obstante, tras la entrada en vigor de la normativa, se evidencian trayectorias distintas.

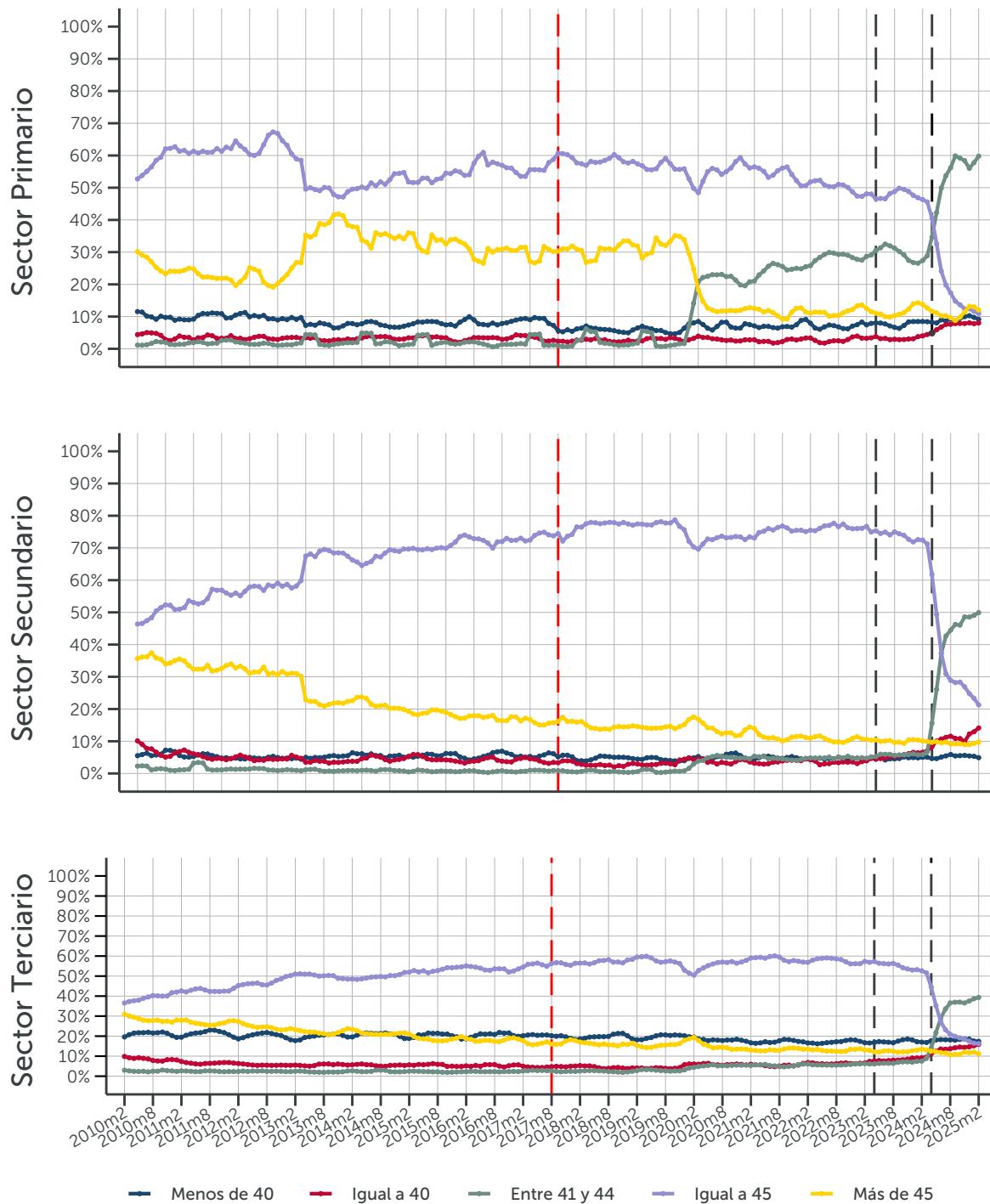
El sector primario presenta la mayor variación positiva en el tramo “Entre 41 y 44 horas”, con un incremento de 44,1 pp., alcanzando un 53,4%, además de una baja de 36,1 pp. en el tramo “Igual a 45”, llegando a un 19,1%. Al observar la distancia correspondiente de estos dos últimos tramos a febrero 2025, son los que presentan la mayor brecha respecto a los otros sectores, con una diferencia de 48,8 pp. –“Entre 41 y 44” un 59,8%, mientras que “Igual a 45” un 11%–, lo que sugiere que en el sector primario se ha dado un proceso de adaptación temprano y masivo a la nueva exigencia legal, desplazando a la mayor parte de sus trabajadores hacia ese rango horario.

Por su parte, el sector secundario registra la caída más pronunciada en el tramo “Igual a 45 horas”, con una disminución de 36,5 pp., aunque sigue siendo el sector con la mayor proporción de asalariados en ese tramo (32,8%). Además, presenta un alza importante en el tramo “Entre 41 y 44 horas” de 39,1 pp., alcanzando un 41,3%, mostrando una brecha menor que el sector primario entre ambos tramos a febrero 2025, con 28,6 pp. de distancia –“Entre 41 y 44” un 49,9%; “Igual a 45” un 21,3%–. Esto podría indicar una transición más gradual en sectores industriales que tradicionalmente operan con jornadas estandarizadas.

Finalmente, el sector terciario destaca por su desempeño en el tramo “Igual a 40 horas”, donde experimenta un aumento de 8,1 pp., alcanzando un 14% del total de trabajadores. No obstante, es el sector con un menor aumento en el tramo “Entre 41 y 44 horas” y la menor disminución en el “Igual a 45 horas”, con 29,3 pp. y 28,9 pp., respectivamente. Así, se posiciona como el sector económico con menor brecha entre ambos tramos, teniendo 23 pp. de brecha entre ambos a febrero 2025 –“Entre 41 y 44” un 39,3%; “Igual a 45” un 16,3%.



Figura 3: Distribución de trabajadores según tramos de horas habituales desde febrero de 2010 hasta febrero de 2025, según sector económico.



Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Línea vertical roja: inclusión de la variable sobre formalidad.

Primera línea vertical negra (de izquierda a derecha): promulgación de la Ley 21.561 (abril 2023).

Segunda línea vertical negra (de izquierda a derecha): entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2024).



Tabla 3: Distribución de asalariados por tramo de horas habituales en periodo previo y posterior a la Ley, según sector económico.

Tramos de horas	Igual a 40 semanales			Entre 41 y 44 semanales			Igual a 45 semanales			
	Sector	Previo	Posterior	Diferencia	Previo	Posterior	Diferencia	Previo	Posterior	Diferencia
Primario		3,1%	7,3%	4,2 pp.*	9,3%	53,4%	44,1 pp.*	55,2%	19,1%	36,1 pp.*
Secundario		4,3%	11,2%	6,9 pp.*	2,2%	41,3%	39,1 pp.*	69,3%	32,8%	36,5 pp.*
Terciario		5,9%	14,0%	8,1 pp.*	3,5%	32,8%	29,3 pp.*	52,4%	23,5%	28,9 pp.*
Todos		5,2%	12,6%	7,4 pp.*	3,8%	36,9%	33,1 pp.*	56,7%	25,0%	31,6 pp.*

Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

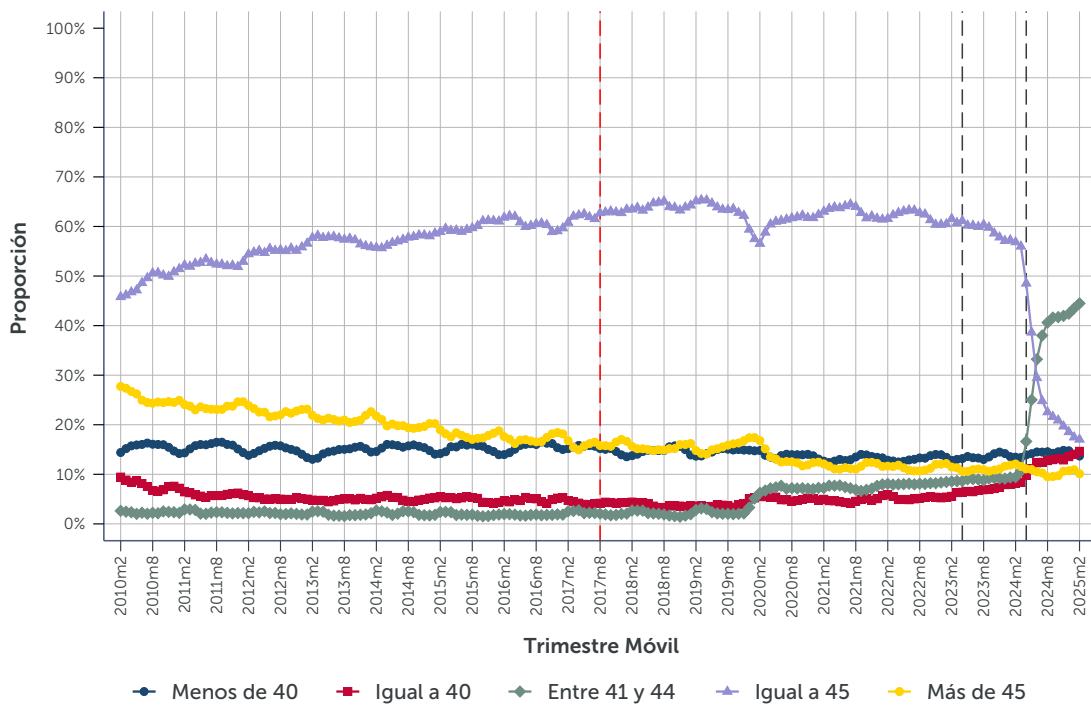
Nota: Los porcentajes corresponden a los promedios de cada periodo por sector.

*La diferencia es significativa al 0,05.

Considerando estos resultados, se puede afirmar que el impacto de la ley ha sido generalizado, pero la forma que ha adoptado depende del perfil productivo y organizacional de cada sector económico. Lejos de ser contradictorio, este comportamiento mixto es coherente con la lógica progresiva de la ley, y sugiere que su objetivo —reducir la carga horaria de forma gradual y adaptativa— está siendo alcanzado.

Para profundizar en el análisis, la figura 4 muestra el desarrollo de la distribución de trabajadores según el segmento de horas contratadas —las cuales tienden a ser menores que las habituales-, mientras que la tabla 4 compara su distribución en el periodo previo a la ley y posterior a ella.

Figura 4: Distribución de trabajadores según tramos de horas contratadas desde febrero de 2010 hasta febrero de 2025.



Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Línea vertical roja: inclusión de la variable sobre formalidad.

Primera línea vertical negra (de izquierda a derecha): promulgación de la Ley 21.561 (abril 2023).

Segunda línea vertical negra (de izquierda a derecha): entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2024).





Tabla 4: Distribución de asalariados por tramo de horas contratadas en periodo previo y posterior a la Ley.

Horas contratadas	Período Previo a la Ley	Período Posterior a la Ley	Variación
Menos de 40	14,6%	14,3%	0,3 pp.
Igual a 40	5,2%	12,7%	7,5 pp.*
Entre 41 y 44	3,9%	37,2%	33,3 pp.*
Igual a 45	59,0%	25,4%	33,6 pp.*
Más de 45	17,3%	10,4%	6,9 pp.*
Total	100%	100%	/

Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Nota: Los porcentajes corresponden a los promedios de cada periodo.

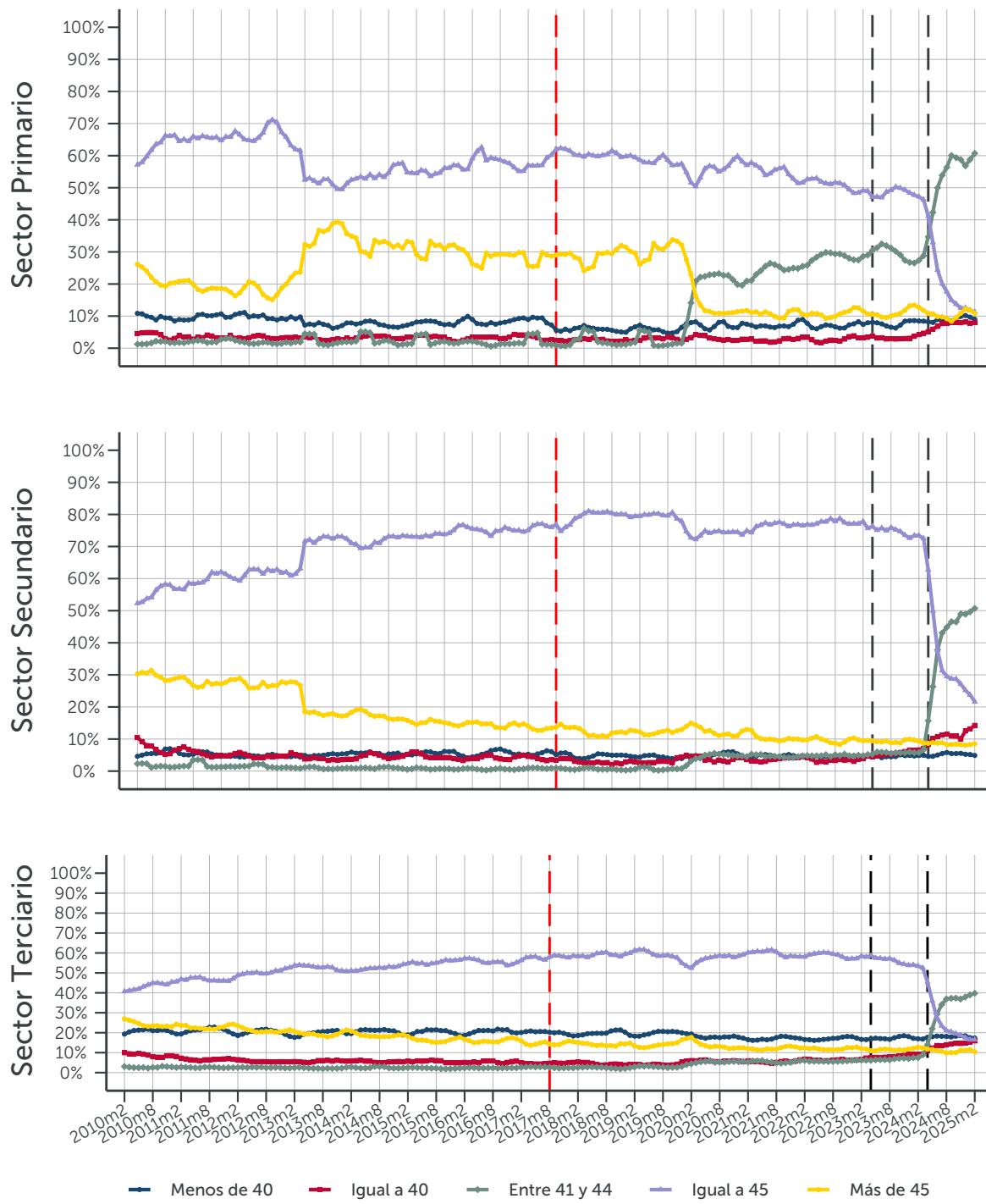
*La diferencia es significativa al 0,05.

Los datos sobre la distribución de horas contratadas muestran un comportamiento ampliamente coherente con el análisis de horas habituales, tanto para el periodo previo como el posterior a la entrada en vigor de la Ley 21.561. Asimismo, el análisis de los promedios da cuenta de un impacto simétrico en relación con las distribuciones horarias de las horas habituales.

La figura 5 y tabla 5 presentan la distribución de asalariados según tramos de horas contratadas y sector económico antes y después de la ley. Se observa que las horas contratadas tienen una evolución análoga a las habituales en los tres sectores económicos. Estos presentan una dinámica coherente, sin diferencias significativas entre lo estipulado en los contratos y lo ejecutado en la jornada laboral real.



Figura 5: Distribución de trabajadores según tramos de horas contratadas desde febrero de 2010 hasta febrero de 2025, según sector económico.



Primera línea vertical negra (de izquierda a derecha): promulgación de la Ley 21.561 (abril 2023).

Segunda línea vertical negra (de izquierda a derecha): entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2024).



Tabla 5: Distribución de asalariados por tramo de horas contratadas en periodo previo y posterior a la Ley, según sector económico.

Tramos de horas	Igual a 40 semanales			Entre 41 y 44 semanales			Igual a 45 semanales		
	Sector	Previo	Posterior	Diferencia	Previo	Posterior	Diferencia	Previo	Posterior
Primario	3,1%	7,4%	4,3 pp.*	9,3%	53,8%	44,5 pp.*	57,2%	19,4%	37,8 pp.*
Secundario	4,3%	11,3%	7,0 pp.*	2,2%	41,7%	39,5 pp.*	72,2%	33,3%	38,9 pp.*
Terciario	5,9%	14,0%	8,1 pp.*	3,5%	33,1%	29,6 pp.*	54,6%	23,9%	30,7 pp.*
Todos	5,2%	12,7%	7,5 pp.*	3,9%	37,2%	33,3 pp.*	59,0%	25,4%	33,6 pp.*

Fuente: elaboración propia con base en ENE, 2010-2025.

Nota: Los porcentajes corresponden a los promedios de cada periodo por sector.

*La diferencia es significativa al 0,05.

En suma, la comparación entre las jornadas contratadas y habituales sugiere que no existe una disonancia entre lo que se acuerda formalmente y lo que efectivamente se trabaja. Por el contrario, los resultados dan cuenta de una implementación sincronizada, coherente y progresiva de la ley, lo que permite afirmar que el cambio normativo está siendo internalizado de manera integral por parte de los empleadores. Este alineamiento constituye un indicador empírico relevante de que la Ley 21.561 ha tenido un efecto real no solo en las horas habituales, sino también en los términos contractuales, consolidando así su efectividad normativa en el corto plazo.

Otro elemento relevante introducido por la nueva normativa fue la redefinición normativa del Artículo 22, inciso 2º, del Código del Trabajo. Antes de la ley, esta disposición permitía un uso más amplio de jornadas exceptuadas de limitación horaria, lo que daba lugar a una aplicación generalizada de dicha figura en diversas ocupaciones⁶. Con el cambio legal, se establecieron criterios más estrictos que acotan su utilización, como se detalla a continuación:

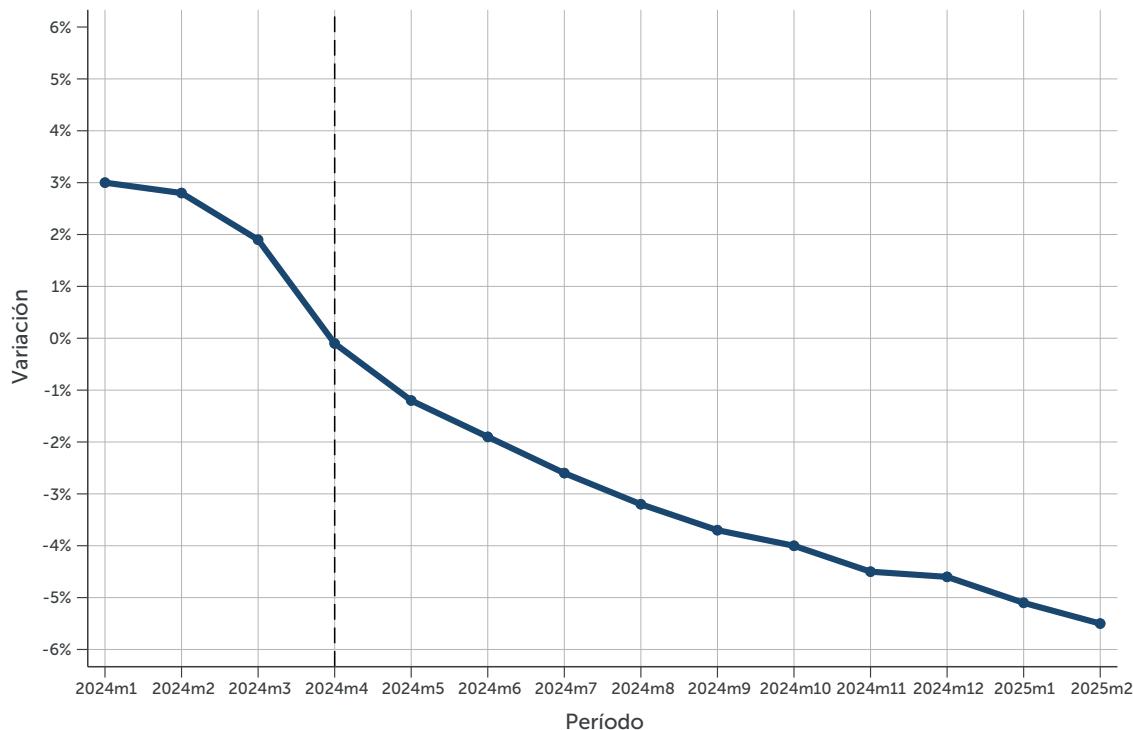
“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.” (Código del Trabajo de Chile, art. 22, inc. 2).

Para ver el efecto de la ley en la cantidad de trabajadores con excepción de jornada, la figura 6 muestra la variación interanual de asalariados con Artículo 22 inciso 2, en la que se observa una tendencia sostenida a la baja de los contratos exceptuados de limitación de jornada, con un punto de inflexión marcado en abril de 2024. En ese mes, la variación pasó de ser positiva (1,9% en marzo) a negativa (-0,1%), iniciando un descenso que se acentúa progresivamente hasta alcanzar -5,5% en febrero de 2025.

⁶ El texto del Artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo, previo a la entrada en vigor de la Ley N.º 21.561, señalaba: “Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”



Figura 6: Variación interanual de relaciones laborales con Art. 22 inc. 2 desde enero 2024 a febrero 2025.



Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo.
Línea vertical negra: entrada en vigor de la Ley 21.561 (abril 2023).

Esta caída sostenida puede interpretarse como una estrategia de adecuación por parte de los empleadores, quienes habrían reconfigurado sus contratos laborales en favor de modalidades con limitación de jornada. En otras palabras, la modificación del artículo parece haber generado un desincentivo claro para su empleo extensivo.

4. Cumplimiento: denuncias y fiscalizaciones

Para complementar la información agregada sobre los cambios en las jornadas laborales, en esta sección se presentan algunos resultados sobre fiscalizaciones y denuncias de incumplimiento de la Ley 21.561.

La tabla 6 muestra que, durante los primeros ocho meses de vigencia de la Ley, se registró un promedio mensual de 278 denuncias. Este promedio disminuye de manera considerable en 2025, llegando a un promedio de 74 denuncias mensuales, equivalente a una variación porcentual de -73,4%. Esta caída podría interpretarse como una concentración de los conflictos iniciales durante los primeros meses de implementación, resolviéndose en su mayor parte en el corto plazo. Asimismo, podría reflejar una progresiva adecuación y cumplimiento por parte de los actores laborales, lo que habría disminuido la necesidad de acción administrativa en el periodo siguiente.



Tabla 6: Cantidad de denuncias y fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley 21.561 entre 26 abril 2024 y 26 abril 2025.

Año	Denuncias		Fiscalizaciones		Variación % Promedio Mensual	
	Número	Promedio Mensual	Número	Promedio Mensual	Denuncia	Fiscalizaciones
2024	2.224	278	17.101	2.138	-73,4%	-70,0%
2025	295	74	2.564	641		
Total	2.519	210	19.665	1.639		

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Para el cálculo de los promedios de 2024, se dividió el total en 8 por los meses de mayo a diciembre, ya que la fecha de inicio de recolección de datos solo toma 5 días de abril.

En el ámbito fiscalizador se observa un patrón similar. Durante el año 2024, el promedio mensual de fiscalizaciones alcanzó las 2.138, mientras que en 2025 esta cifra disminuyó a 641, con una variación porcentual de -70%. Este comportamiento indica que el principal esfuerzo fiscalizador se concentró durante el año de entrada en vigor de la Ley, como parte de una estrategia institucional orientada a asegurar su cumplimiento inicial.

En conjunto, estos datos permiten concluir que la mayor fricción asociada al cumplimiento de la Ley se concentró en sus primeros ocho meses de vigencia, dando paso a un proceso de normalización durante el año 2025.

Tabla 7: Cantidad de denuncias y materias denunciadas ante la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley 21.561 entre 26 abril 2024 y 26 abril 2025.

	Ley 21.561	Total ingresos DT	Proporción respecto al total
Denuncias ¹	2.519	106.416	2,4%
Materias ²	3.118	223.187	1,4%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

(1) Cantidad de denuncias: conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las denuncias por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación.

(2) Cantidad de materias denunciadas: todas las materias asociadas a denuncias interpuestas en oficinas de la Dirección del Trabajo, excluyendo aquellas solicitadas por programa de fiscalización y aquellas con estados: eliminada, derecho fundamental desistido, de baja o eliminada por error de ingreso, derivada a mediación.

Por otro lado, la tabla 7 presenta el peso relativo que han tenido las denuncias asociadas a la Ley 21.561 dentro del conjunto total de acciones administrativas tramitadas por la Dirección del Trabajo. En total, entre abril de 2024 y abril de 2025, se registraron 2.519 denuncias relacionadas con la normativa de 40 horas, lo que equivale al 2,4% del total de denuncias ingresadas. Por su parte, las materias vinculadas a la Ley alcanzaron las 3.118, representando apenas el 1,4% del total.

Este bajo porcentaje sugiere que, si bien la Ley generó atención y requerimientos institucionales relevantes, no monopolizó la agenda de la Dirección del Trabajo. Por el contrario, los datos indican que la nueva normativa fue incorporada sin mayores problemas al funcionamiento regular del sistema de relaciones laborales.





En síntesis, la información de denuncias y fiscalizaciones permite afirmar que ha habido un cumplimiento efectivo de la Ley 21.561 por parte de los actores laborales, reforzada por la capacidad institucional de la Dirección del Trabajo para gestionar y resolver los conflictos surgidos. La concentración inicial de denuncias y fiscalizaciones, seguida de una disminución sostenida en el tiempo, junto con su bajo peso relativo dentro del total de acciones administrativas, son señales de un proceso de adaptación exitoso.

5. Conclusiones

La información expuesta en este artículo permite concluir que la Ley 21.561 ha sido efectiva en reducir la jornada laboral en Chile, con un impacto gradual y diferenciado según la estructura contractual y sectorial en la que se organiza y distribuye el tiempo de trabajo.

En primer lugar, los datos muestran una reducción significativa en las horas habituales y contratadas, particularmente en el tramo de 45 horas semanales, lo que indica que los empleadores han comenzado a ajustar de manera tangible las condiciones laborales conforme a los nuevos límites legales. Este cambio no se ha limitado a un sector específico, sino que ha estado presente en todos los sectores económicos, aunque con distinta velocidad e intensidad, lo cual es coherente con una implementación gradual y flexible como la que propone la Ley.

En segundo lugar, se observa una tendencia descendente en la utilización de la figura contractual contemplada en el Artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo. La redefinición de los criterios de aplicación que introdujo la nueva legislación ha limitado su uso a las funciones directivas y sin supervisión inmediata, y la disminución sostenida de esta figura sugiere un cumplimiento efectivo del nuevo marco normativo.

Finalmente, los indicadores institucionales de denuncias y fiscalizaciones refuerzan la hipótesis de una adaptación exitosa, en la que la mayor parte de la fricción administrativa se concentró en el corto, seguida por una disminución sostenida en el 2025. Además, el porcentaje que estas acciones representan dentro del total de la actividad de la Dirección del Trabajo fue acotado, lo que sugiere que la Ley fue asumida con eficiencia dentro de la institucionalidad existente.

En conjunto, estos hallazgos permiten afirmar que la Ley 21.561 ha sido efectiva en su objetivo de iniciar una transformación estructural del tiempo de trabajo en Chile, con altos niveles de cumplimiento, una aplicación coherente con sus principios normativos, y una respuesta institucional adecuada. Su seguimiento en los próximos años será fundamental para evaluar la continuidad de estos efectos y su consolidación en el largo plazo.





Bibliografía

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). *Código del Trabajo.*

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Biblioteca del Congreso Nacional [BCN]. (2023). *Historia de la Ley N° 21.561. Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.*

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/8153/HLD_8153_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Calmfors, L. (1985). *Worksharing, employment and wages.* European Economic Review.

Calmfors, L. y Hoel, M. (1988). *Worksharing and overtime.* Scandinavian Journal of Economics.

Cárdenes, L. y Villanueva, P. (2020). “Efectos macroeconómicos de la reducción de jornada”, en Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, OIT/Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.

Carvalho, J. (2023). Redução da jornada de trabalho: experiências e desafios em Portugal. Revista Portuguesa de Ciências do Trabalho, 45(1), 75-92.

Comisión Nacional de Productividad [CNP]. (2020). *Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral.* Comisión Nacional de Productividad. ISBN: 978-956-7725-12-0.

<https://www.cnep.cl/wp-content/uploads/2020/04/Análisis-Técnico-de-la-Reducción-Legal-de-la-Jornada-Laboral.pdf>

Damián, A. (2003). La pobreza de tiempo. Una revisión metodológica. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 18(1 (52)), 127–162. <http://www.jstor.org/stable/40315142>

Estevão, M. y Sá, F. (2008). *The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?* Economic Policy.

Eurofound. (2022). Four-day working week: Latest developments and evidence of impact. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu>

García, C. (2017). El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor*, 193(784), a382. <https://doi.org/10.3989/arbor.2017.784n2005>

Harmermesh, D. (1986). *The demand for workers and hours and the effects of job security policies: theory and evidence.* National Bureau of Economic Research.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022.* International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--en/index.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). Horas trabajadas. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>

Subsecretaría del Trabajo. (2025). Transición hacia una jornada de 40 horas semanales: *Monitoreo de la implementación de la Ley N°21.561.* Unidad de Estudios Laborales, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Presentado en el 3º Seminario de Estadísticas del Trabajo.





Terradillos, E. (2021). El debate sobre la reducción de la jornada laboral. *Gaceta sindical*. (36), 255-268.

Zubiri, J. y Castrillón, V. (2018). ¿Es posible reducir la jornada laboral?. *Laboral*.

<https://www.elsaltodiario.com/laboral/reducir-jornada-reparto-trabajo-gipuzkoa-banatu-RTT-navarra>

