



Hacia las 40 horas (Ley 21.561) Rebaja a 42

Luis Parada H.

Jornada máxima semanal

Período	Jornada Máxima Ordinaria Semanal
26 de abril 2024	44 horas
26 de abril de 2026	42 horas
26 de abril de 2028	40 horas

¿Cómo se implementa?

- Cambio de 44 a 42
 - Acuerdo individual → hacer propuesta (Ord. 820 1.12.25)
 - Acuerdo colectivo → sindicato en representación de sus asociados (es posible pero no es indispensable – **salvo sistema de ciclos**) → mayor poder sindical (¿cuál es mi plan B?)
- Imposición unilateral
 - ¿Fracción en minutos u horas íntegras?
 - Ley 21.755 (“Ley de Simplificación Regulatoria y Promoción de la Actividad Económica”)
 - **Art. 23** *“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”.*

Ajustes

- La reducción de jornada no puede significar disminución de remuneraciones: las partes deben respetar la remuneración fija pactada y, en caso de remuneraciones variables o mixtas, deben adecuar el sistema remunerativo; a falta de acuerdo, el empleador debe ajustar proporcionalmente los parámetros de cálculo. (Ord. 820 18.12.25)
- Las partes pueden pactar una franja horaria de ingreso que determine el horario de salida, siempre que se establezca una jornada específica y no quede su determinación unilateralmente en manos del empleador (Dictamen 844/31 31.12.25)
- La jornada máxima bisemanal (distribuida en hasta 12 días) se reduce proporcionalmente: 88 horas desde el 26.04.2024, 84 horas desde el 26.04.2026 y 80 horas desde el 26.04.2028 (Dictamen 5/1 5.1.26)

Distribución de la jornada

- En cada semana calendario – fija o por turnos fijados en Reglamento Interno
 - Máximo semanal → no menos de 5 ni más de 6 días

- Desde 26 de abril 2028 → no menos de 4 ni más de 6 días
 - Jornada 4X3
 - Excepción → en cualquier momento para empresas que implementen jornada de 40 horas
 - *La ley permite pactar la distribución de la jornada en 4 días semanales para empresas que ya tengan 40 horas o menos, o que anticipen la reducción, conforme al artículo 8° transitorio de la ley (Ord. 820 18.12.25)*

Distribución de la jornada

- Distribución en **promedio semanal** en ciclo de hasta 4 semanas (2 / 3 / 4 semanas).
 - **Objetivo** → que el promedio del ciclo llegue a 42 horas semanales
 - Límite de 45 horas semanales → no puede extenderse por 2 semanas seguidas.
 - Calendario con distribución diaria y semanal en el ciclo → posibilidad de pactar alternativas de distribución en el ciclo (turnos)
 - Se debe avisar el cambio de turno para el siguiente ciclo
 - Con a lo menos una semana de antelación
- Se permiten horas extras → horas ordinarias + extraordinarias = 52 horas máximo.

Distribución de la jornada

Ejemplo con 42 horas, con 30 minutos diarios de almuerzo no imputables a jornada:

	Semana 1		Semana 2		Semana 3		Semana 4	
	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término	Inicio	Término
Lunes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	18:00	9:00	17:30
Martes	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	18:00	9:00	17:30
Miércoles	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	18:00	9:00	17:30
Jueves	9:00	17:30	8:00	18:00	9:00	18:00	9:00	17:30
Viernes	9:00	17:30	8:00	17:00	9:00	17:00	9:00	16:30
Total	40:00		45:00		42:00		41:00	

Distribución de la jornada - promedio

- **Acuerdo previo con sindicato** (respecto de sus miembros) → ¿cuánto dura?
- Término de la relación laboral → de haber trabajado más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.
- En caso de término de la relación laboral con jornada distribuida en ciclos de hasta 4 semanas (art. 22 bis), debe verificarse si se trabajó un promedio superior a 40 horas, pagándose la diferencia (Dictamen 828/49 de 30.12.25)
- Sindicatos → posibilidad de que el límite semanal sea de 52 horas (manteniendo el promedio que corresponda → hoy 42 horas).

Distribución de la jornada - promedio

Ejemplo de compensación en caso de término de la relación laboral – de haber trabajado más del promedio al término de la relación laboral

	Semana 1		Semana 2	
	Inicio	Término	Inicio	Término
Lunes	9:00	17:30	8:00	18:00
Martes	9:00	17:30	8:00	18:00
Miércoles	9:00	17:30	8:00	18:00
Jueves	9:00	17:30	8:00	18:00
Viernes	9:00	17:30	8:00	17:30
Total		40:00:00		45:00:00

- Proporcional en el ciclo → 42,5 horas
- Indemnizar horas faltantes para completar el promedio

$$(40:00+45:00+X)/4 = 40$$

$$40+45+X = 40 \times 4$$

$$85+X = 160$$

$$X=160-85$$

$$X=75$$

Horas extras (jornada extraordinaria)

- Mantienen los criterios de máximo y causas que dan origen
- Compensación en dinero con 50% de recargo a lo menos (lo actual)
- Compensación alternativa → días adicionales de vacaciones → acuerdo.
 - Hasta 5 días hábiles por año.
 - Uso dentro de los 6 meses siguientes al ciclo que se originaron las horas extraordinarias → solicitud con 48 horas de antelación.
 - En caso de no usar, deben pagarse en el mes 6.
 - Para compensar por vacaciones → 1 hora = 1,5 horas de vacaciones (¿vacaciones por horas?).
 - En caso de no usar al término del contrato de trabajo → indemnización.

Sistemas excepcionales de jornada y Descanso

- Se mantienen conceptos básicos:
 - imposibilidad de aplicación casos generales de autorización de trabajo en domingo y festivo
 - condiciones de higiene y seguridad adecuadas
 - acuerdo con trabajadores
 - resolución fundada y máximo de 3 años, con posibilidad de renovación.
- Plazo máximo 30 días hábiles para aprobar.
- Se podrán aprobar sistemas cuyo máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las 42 horas promedio semanal
 - tiempo superior a 40 horas se compensa con vacaciones anuales (1 hora de trabajo = 1,5 hora de vacaciones)
 - Pueden compensarse en dinero por pacto de las partes

Sistemas excepcionales de jornada y descanso

- Los sistemas aprobados antes de entrar en vigencia la ley se mantendrán en vigor hasta su vencimiento.
- Los interesados → exigencia de adecuación a DT para ajustarse a la reducción de jornada.
- Se establecerá un procedimiento para estos efectos.

Sistemas excepcionales de jornada y Descanso – DS 48

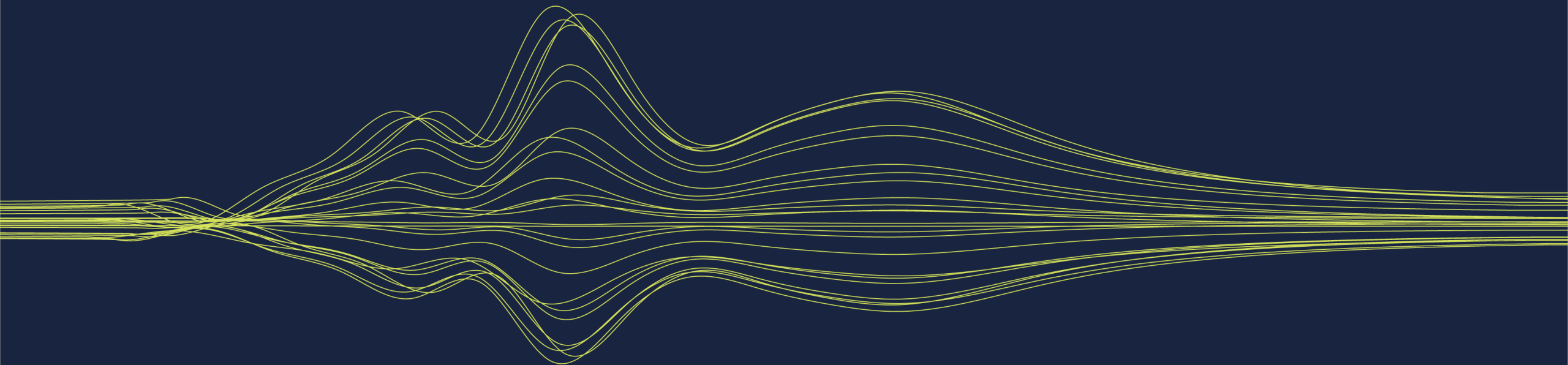
- Reglamento del Ministerio del Trabajo (DS 48 de 29/9/2023 – publicado en Diario Oficial el 20/4/02024)
- Faenas fuera de centros urbanos
 - Relación máxima de trabajo y descanso jornada diurna → 2:1
 - Relación máxima de trabajo y descanso jornada nocturna o exposición intensa a contaminantes → 1:1
 - Máximo 14 días laborales, ampliables a 20 por lejanía o aislamiento extremo
 - Sobre 3.000 mts. requisitos adicionales por hipoxia.
- Faenas dentro de centros urbanos
 - Descanso anual adicional mínimo 6 días al año (compensable en \$ → 1,5 veces)
 - Relación máxima de trabajo y descanso → 3:1
 - Máximo 7 días laborales

Sistemas excepcionales de jornada y Descanso – DS 48

- Condiciones para aprobación
- Acuerdo de trabajadores
 - Sindicato para sindicalizados
 - 75% de no sindicalizados
- Condiciones de salud y seguridad → Sujeto a fiscalización DT.

- Sistemas Marco → mandantes pueden pedir hasta 10 a los que se adhieren contratistas.
- Procedimiento → Plataforma electrónica DT y se resuelve en 30 días hábiles administrativos.
 - Renovaciones → Deben solicitarse a lo menos 45 días hábiles previos al vencimiento.

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo luis.parada@us.dlapiper.com
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper 2026.