

IMPLEMENTACIÓN LEY DE 40 HORAS

(Actualizado al 13 de marzo de 2026)¹

El próximo 26 de abril de 2026 entra en vigencia una nueva rebaja paulatina de la jornada ordinaria semanal, de acuerdo a lo contemplado en la Ley de 40 horas, pasando a quedar la **jornada máxima semanal de trabajo en 42 horas semanales**.

En el siguiente informativo te explicamos lo que debes saber sobre esta nueva regla:

1. ¿QUÉ CAMBIA EL 26 DE ABRIL DE 2026?

Desde el **26 de abril de 2026**, el límite máximo de la jornada ordinaria semanal baja de **44 a 42 horas**.

Esto forma parte de la implementación gradual de la Ley de 40 horas, que establece el siguiente calendario:

Fecha	Límite jornada semanal
26 abril 2024	44 horas
26 abril 2026	42 horas
26 abril 2028	40 horas

Esto significa que **todas las empresas deben ajustar sus jornadas para no superar las 42 horas semanales desde esa fecha**.

2. REGLA PRINCIPAL: PRIMERO ACUERDO ENTRE LAS PARTES

La ley establece que la forma de ajustar la jornada **debe acordarse entre empleador y trabajador** (o con el sindicato).

Este acuerdo:

- Debe **constar por escrito**
- Debe respetar los límites legales de jornada
- No puede significar **reducción de remuneraciones**
- Puede aplicarse **al inicio o al término de la jornada**

¹ Esta información ha sido elaborada con los Dictámenes y doctrina judicial y administrativa (de la Dirección del Trabajo) vigente a la fecha de realización del informe, por lo que podrían variar en caso de reconsideración de la autoridad correspondiente.

En la práctica, esto significa que la empresa puede reorganizar horarios si existe acuerdo con los trabajadores.

Ejemplos de acuerdos posibles:

- Salir antes uno o más días
- Entrar más tarde
- Reducir algunos días de la semana
- Ajustar turnos

3. ¿QUÉ OCURRE SI NO HAY ACUERDO?

Si no existe acuerdo entre empleador y trabajadores, **el empleador no puede determinar libremente la forma en que se reducirá la jornada.**

En particular, la Dirección del Trabajo ha señalado recientemente² que **el empleador no está facultado para modificar unilateralmente la jornada rebajando, por ejemplo, media hora diaria**³, salvo que exista acuerdo con las personas trabajadoras o con las organizaciones sindicales correspondientes.

Por lo tanto, **la adecuación de la jornada debe realizarse preferentemente mediante acuerdo entre las partes.** En caso de existir acuerdo entre las partes, la reducción puede implementarse de distintas formas (por ejemplo, reducir horas en determinados días, ajustar turnos o incluso rebajar fracciones de jornada diaria), siempre que se respete el límite semanal de horas y los márgenes legales.

A falta de dicho acuerdo, la reducción de jornada deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, según la interpretación establecida por la Ley N°21.755⁴ y la doctrina administrativa vigente de la Dirección del Trabajo.

De esta manera, la forma de rebajar la jornada depende de **cómo estaba distribuida originalmente la jornada semanal:**

Caso 1

Jornada de 44 horas en 5 días

Si no hay acuerdo:

→ Debe rebajarse **1 hora en dos días de la semana.**

Ejemplo:

² Ordinario N°142/09 del 24 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-129008.html>

³ Ordinario N°190 del 03 de marzo de 2026. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-129073.html>

⁴ En su artículo 24 establece que: “*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.*”

Día	Antes	Después
Lunes	8 h 48 min	7 h 48 min
Martes	8 h 48 min	7 h 48 min
Miércoles	8 h 48 min	8 h 48 min
Jueves	8 h 48 min	8 h 48 min
Viernes	8 h 48 min	8 h 48 min

Jornada de 44 horas en 6 días

Si no hay acuerdo:

→ Debe reducirse:

- **50 minutos en dos días**
- **20 minutos en otro día**

Caso 2: Situación de jornadas de 43 horas

También existen empresas que ya operan con 43 horas.

En ese caso, la rebaja necesaria es de **1 hora**.

Jornada en 5 días

→ Reducir **1 hora en un día**.

Jornada en 6 días

→ Reducir:

- **50 minutos en un día**
- **10 minutos en otro día**

4. IMPORTANTE: LA REGLA ES ÚNICA

La Dirección del Trabajo ha señalado que esta fórmula debe aplicarse **como una regla única de reducción**, independientemente de la jornada actual, hasta alcanzar el límite final de 40 horas.

Esto significa que la lógica de reducción se mantiene en los años siguientes.

5. QUÉ DEBEN HACER LAS EMPRESAS ANTES DEL 26 DE ABRIL DE 2026

Se recomienda seguir estos pasos:

A. Revisar contratos de trabajo

Verificar:

- Jornada semanal actual
- Distribución de días
- Turnos existentes

B. Intentar acuerdos con trabajadores

Esto permite:

- Ajustar horarios según necesidades operativas
- Evitar conflictos laborales
- Mantener continuidad del servicio

C. Formalizar los cambios

El acuerdo debe quedar:

- Por escrito
- En anexos de contrato
- O mediante acuerdos colectivos

D. Ajustar sistemas de asistencia

Es importante revisar:

- Relojes control
- Sistemas electrónicos
- Programación de turnos

E. Capacitar a jefaturas

Muchos problemas ocurren porque supervisores no conocen la nueva jornada.

Se recomienda:

- Informar a mandos medios
- Ajustar planificación de turnos

6. LO QUE LA EMPRESA NO PUEDE HACER

La empresa **no puede**:

- Reducir el sueldo

- Compensar horas reducidas con trabajo adicional informal
- Mantener jornadas sobre 42 horas desde abril de 2026
- Cambiar unilateralmente la jornada sin respetar la regla legal