

IMPLEMENTACIÓN LEY DE 40 HORAS

(Actualizado al 20 de abril 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, incluyendo los últimos cambios.

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

Recientemente, la Dirección del Trabajo dictó un Ordinario estableciendo que, aunque dicho acuerdo no cuenta con un procedimiento determinado, en caso de fiscalización se debe poder demostrar, según sea el caso, que se intentó llegar al acuerdo.

3. ¿QUÉ OCURRE SI NO HAY ACUERDO?

Si no existe acuerdo entre empleador y trabajadores, **el empleador deberá elegir 1, 2 o 3 días de la semana para reducir la jornada, a su término**, siguiendo ciertas reglas.

Recientemente la DT aclaró que el llamado a elegir el día en que se reducirá la jornada será el empleador, por estar obligado a realizar la reducción a falta de acuerdo.

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

Jornada de 44 horas en 5 días

Si no hay acuerdo:

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

Ejemplo:

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**

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