

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°13
Abril, 2026

Ley de 40 horas: Reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace “**Foco Legal: Informe Mensual**” de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

Este 26 de abril se cumplieron dos años de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, conocida como '**Ley de 40 Horas**', lo que implica que la jornada laboral debe reducirse a 42 horas semanales. Es por ello que este número entrega una reseña histórica, detalla la ley y jurisprudencia que la regula, y presenta datos que reflejan la realidad.



Un poco de historia

¿Sabías que hasta antes de 1919, en casi todos los países del mundo, la **jornada laboral excedía considerablemente las 48 horas semanales y las 8 horas diarias?**

Sólo cuatro países habían aprobado la jornada de 8 horas diarias en su legislación antes de esta fecha: Cuba en 1909; Panamá en 1914, Uruguay en 1915 y Ecuador en 1916.

Hasta antes de la Primera Guerra Mundial la duración de la jornada laboral,

en especial la limitación a 8 horas diarias, había sido una de las principales reivindicaciones sindicales.

En 1919, una vez terminada la guerra y tras la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre enero y abril se abordó la limitación de la jornada laboral a 8 horas diarias. Luego, en octubre de ese año la OIT aprobó el Convenio 001, que estableció la jornada laboral de **48 horas semanales y 8 horas diarias en la industria.**

En el año 1935, el Convenio 47 de la OIT declaró el principio de la **jornada laboral semanal de 40 horas.**



Hasta antes de la Primera Guerra Mundial la duración de la jornada laboral, en especial **la limitación a 8 horas diarias, había sido una de las principales reivindicaciones sindicales.**

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°13

Abril, 2026



Nuestra historia

En Chile, en 1924, se reguló por primera vez la jornada laboral de 48 horas máximas a la semana con límite de 8 horas diarias, sin precisar la distribución en un mínimo y en un máximo de días.

En 1931, el primer Código del Trabajo de Chile estableció el derecho a descanso de un día a la semana, el domingo como regla general con excepciones para ciertas actividades que no podían ser interrumpidas, como salud y transporte, con remuneración el día de descanso y con compensación por día domingo trabajado.

En el año 2001, se publicó la Ley N°19.759 que redujo la jornada laboral a 45 horas máximas semanales con límite de 10 horas diarias, distribuidas en un mínimo de 5 días y un máximo de 6. Esta ley entró en vigencia en el 2005.

Ley N° 21.561 conocida como “Ley de 40 Horas” que entró a regir de manera gradual el 26 de abril de 2024, redujo la jornada laboral a 40 horas máximas semanales con la posibilidad de distribuirlas en un mínimo de 4 y máximo de 6 días.

La reducción de la jornada que comenzó a partir del 26 de abril de 2024 a 44 horas, se vuelve a reducir el 26 de abril de este año a 42 horas y por último el 26 de abril de 2028 a 40 horas.

Por último, la Ley N°21.645 de “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral” del año 2023 estableció el derecho a solicitar modificación transitoria de turnos o jornada para padres, madres y cuidadores de menores de 14 años y adolescentes menores de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. Sin afectar su remuneración.



¿Qué dice la ley hoy?



Jornada Laboral

El Código del Trabajo en el artículo 21 señala que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo.

Existen varios tipos de jornada laboral en Chile:

jornada ordinaria, extraordinaria, parcial, bisemanal y sistemas excepcionales de distribución de jornada. En este informe nos concentramos en la jornada completa u ordinaria.

Con la entrada en vigencia de la “**Ley de 40 horas**”, la jornada completa u ordinaria se ha comenzado a reducir gradualmente de 45 horas semanales a 40, de la siguiente manera:

- 26 de abril de 2024: **44 horas**
- 26 de abril de 2026: **42 horas**
- 26 de abril de 2028: **40 horas**

Por su parte, la **jornada parcial** consiste en aquella que no excede las 30 horas semanales.



Posibilidad de adelantarse a la reducción de la jornada completa

La empresa u organización puede adelantarse a la implementación gradual de la reducción de jornada con acuerdo de las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales.

En el caso de que no se llegue a acuerdo, la empresa u organización puede efectuar la adecuación de la jornada de forma unilateral, respetando siempre los límites legales.



¿Cómo se implementa la reducción a 42 horas?

El 26 de abril de 2026 marcó un nuevo hito en la reforma laboral: la jornada máxima ordinaria bajó de 44 a 42 horas semanales. Pero más que una simple disminución de horas, lo que importa entender es cómo debe implementarse ese cambio en la práctica, una pregunta que durante la primera etapa de la reforma generó más de una controversia.

Durante la primera etapa, en abril de 2024, la Dirección del Trabajo adoptó un criterio restrictivo: a falta de acuerdo entre las partes, la rebaja de jornada no podía ejecutarse fraccionando la hora en minutos diarios, sino que debía descontarse una hora completa en los días que el empleador o empleadora determinara. Sin embargo, diversos Juzgados de Letras del Trabajo fallaron a favor de empresas que habían implementado reducciones de 10 o 12 minutos diarios, generando un escenario de incertidumbre. Esta tensión fue finalmente resuelta por la Ley N°21.755 de julio de 2025, que estableció expresamente que:

a falta de acuerdo, la reducción debe materializarse en una hora diaria o en 50 minutos diarios, excluyendo definitivamente el fraccionamiento mínimo como alternativa válida.

Nuevo Dictamen de la Dirección del Trabajo.

Con fecha 16 de abril de 2026 la Dirección del Trabajo emitió un nuevo dictamen N°253/21, confirma que **la adecuación de la reducción de la jornada debe realizarse de común acuerdo entre las partes y a falta de acuerdo, el empleador o empleadora puede reducir la jornada "en forma proporcional" entre los días trabajados.**

La Dirección de Trabajo precisa que en caso en que haya existido acuerdo entre las partes para la rebaja de 45 a 44 horas (primera etapa), pero no existe acuerdo en esta segunda etapa de 44 a 42 horas, dicho acuerdo no se puede extender a la presente etapa, salvo lo que se pueda interpretar de la redacción del propio acuerdo.

Asimismo, señaló que no habiendo acuerdo expreso para esta segunda etapa, el empleador o empleadora debe aplicar las reglas antes señaladas, sin poder reabrir ni modificar unilateralmente lo acordado para la primera etapa, y con independencia de la forma en que dicho acuerdo o aplicación supletoria hubiere distribuido la rebaja anterior. **Así, a partir del 26 de abril de este año de no haber acuerdo expreso entre el empleador o empleadora y la persona trabajadora se debe reducir la jornada laboral de la siguiente forma:**

- ✓ **Jornadas semanales distribuidas en 5 días:** mediante disminución de 1 hora al término de la jornada en 2 días distintos de la semana.
- ✓ **Jornadas semanales distribuidas en 6 días:** mediante disminución de 50 minutos al término de la jornada en 2 días distintos de la semana y la fracción de 20 minutos en un tercer día, totalizando 120 minutos.

En el caso de personas trabajadoras que tengan una jornada ordinaria inferior a 44 horas semanales, de no haber llegado a acuerdo con el empleador o empleadora, se debe aplicar como unidad máxima de rebaja diaria la de 1 hora en jornadas distribuidas en 5 días y la de 50 minutos en jornadas distribuidas en 6 días. En los dos casos el remanente deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse en el mismo día.

El empleador o empleadora determinará los días en que opera la disminución respetando la distribución acordada y los límites legales existentes.

El dictamen también señaló la forma en que se debe acreditar por el empleador o empleadora la efectividad de haberse realizado negociaciones con las personas trabajadoras sobre la forma de aplicar la rebaja.



Distribución de la jornada completa u ordinaria

A partir del año 2028, se podrá distribuir la jornada ordinaria entre 4 o 6 días a la semana, no pudiendo exceder de 10 horas diarias. Esta reducción también es posible si la empresa u organización se ha adelantado en la reducción de la jornada laboral a 40 horas.

Si la empresa u organización aún no ha reducido la jornada a 40 horas, el mínimo de días de distribución continúa siendo de 5.

Importante

Las personas trabajadoras pueden acordar con la empresa u organización que la jornada ordinaria semanal sea inferior a 40 horas, ya que este es el límite del máximo legal que permite el Código del Trabajo para la jornada ordinaria.



El contrato de trabajo debe dar certeza sobre la jornada, su distribución y las funciones

La Dirección del Trabajo, en Ordinario N°214 del 12 de marzo de 2026, ha señalado que la exigencia de distribuir correctamente la jornada no es un requisito meramente formal, sino que responde a una finalidad protectora concreta. Apoyándose en el Dictamen N°442/35, de 26 de enero de 2000, indica que el objetivo del legislador al obligar a determinar duración y distribución de la jornada fue dar certeza y seguridad a la relación laboral, de modo que la persona trabajadora conozca de manera específica los días y horas en que debe cumplir.

Este principio de certeza, además, se extiende a las funciones pactadas. El Ordinario N°1126, de 11 de agosto de 2023, citado en el dictamen, señala que la certeza debe comprenderse en su entera dimensión: a partir de ella, la persona trabajadora puede construir conocimiento exacto del esfuerzo que debe realizar, las habilidades que debe desarrollar y los estudios que se requieren para desempeñarse correctamente.

En consecuencia, una cláusula de jornada que lista actividades sin asignarles horario ni día priva a la persona trabajadora de esa certeza, impidiéndole

conocer de antemano cuándo está a disposición de su empleador o empleadora y dificultando la determinación del tiempo laborado que excede lo pactado. Por lo tanto, la Dirección del Trabajo concluye que **un contrato que no contenga la jornada, su distribución y funciones no se ajusta a derecho.**



El ingreso mínimo mensual no se calcula en forma proporcional para jornadas intermedias

La Dirección del Trabajo, en Dictamen N°827/48 del 30 de diciembre de 2025, reconsidera su doctrina anterior y establece un criterio relevante en el contexto de la reducción gradual de la jornada laboral dispuesta por la Ley de 40 Horas.

El dictamen distingue con precisión dos situaciones:

En primer lugar, quienes tienen pactada una **jornada parcial**, es decir, igual o inferior a 30 horas semanales. Para este grupo, el **sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual calculado en forma proporcional a la jornada ordinaria máxima legal**, conforme al artículo 44 inciso 3° del Código del Trabajo.

En segundo lugar, quienes trabajan una **jornada intermedia**, esto es, superior a 30 horas pero inferior al límite máximo legal, que desde el 26 de abril de 2026 será de 42 horas. Para este grupo, la Dirección del Trabajo concluye que el **ingreso mínimo mensual debe pagarse de forma íntegra, sin recurrir a cálculos proporcionales.**

El fundamento de este criterio descansa en que la jornada parcial tiene una definición legal precisa en el artículo 40 bis del Código del Trabajo: es aquella que no supera las 30 horas semanales. Por lo tanto, la regla de proporcionalidad del artículo 44 solo aplica a ese universo de trabajadores y trabajadoras, y no puede extenderse a quienes tienen jornadas intermedias, respecto de quienes el legislador no estableció tal distinción.

💰 **Perspectiva de género en el pago del ingreso mínimo**

El dictamen incorpora expresamente una perspectiva de género en su análisis, señalando que son precisamente las mujeres las más afectadas por las bajas remuneraciones que se pagan en las jornadas parciales e intermedias, en tanto son ellas las que en mayor medida se contratan bajo estas modalidades. En consecuencia, la Dirección del Trabajo concluye que un ingreso mínimo que no se pague de forma íntegra a quienes tienen jornadas superiores a 30 horas impacta desproporcionadamente a las mujeres en el ámbito laboral, razón por la cual el análisis jurídico de esta materia no puede prescindir de dicha perspectiva.

Finalmente, el dictamen precisa que este nuevo criterio opera hacia el futuro, a partir de la fecha de su emisión, sin perjuicio de que las personas trabajadoras puedan ejercer acciones judiciales por períodos anteriores ante los Tribunales de Justicia.



Un Caso

La Corte de Apelaciones de La Serena, en los autos Rol N° 310-2024, rechazó un Recurso de Nulidad interpuesto por la Inspección del Trabajo de esa ciudad en contra de la sentencia que dejó sin efecto la multa cursada en contra de una empresa, **la cual ante la falta de acuerdo con los trabajadores, aplicó la rebaja de 45 a 44 horas en 10 o 15 minutos diarios, dependiendo si la jornada se redistribuía en 6 o 5 días a la semana.**

En su sentencia, la Corte declaró que, lo que la ley sostiene, es que la adecuación horaria debe acordarse, pero si aquello no es posible, será el empleador quien deba hacerla, reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, lo que ocurrió.

Es decir, la Corte -al igual que el Juzgado del Trabajo de La Serena - se basó en el tenor literal del artículo 3 transitorio de la Ley N°21.561, y estimó que la empresa actuó conforme a derecho.

Ante esa incertidumbre legislativa, **se dictó la ley N° 21.755**, que - en suma - declaró que la expresión "en forma proporcional" está referida al proceso completo de rebaja de 45 a 40 horas, en que las cinco horas de disminución se deberán rebajar proporcionalmente a razón de una hora diaria en 5 días, o a razón de 50 minutos diarios en 6 días, dependiendo de la distribución de la jornada, y no al proceso de aplicación gradual de la rebaja, en que no aplica la proporcionalidad.

Ley N° 21.755

Reducción 5 horas

→ distribución proporcional según la jornada

1 hora diaria en 5 días

50 min diarios en 6 días

Algunos datos

La jornada ordinaria laboral en Chile: realidad para reflexionar

» Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo 2026. ChileMujeres, Instituto de Directores de Chile.

Jornada Ordinaria

64,6%
Hombres

35,4%
Mujeres

Jornada Parcial

64,9%
Hombres

35,1%
Mujeres

» Buk:

Panel de Encuestados Buk, abril 2026.
Chile frente a la reducción de jornada: alta aprobación, baja acción

Buk encuestó a personas trabajadoras activas en Chile (n=132) sobre la Ley de Reducción de Jornada. La bienvenida a la ley es clara: la gran mayoría la valora positivamente y no teme un impacto en sus ingresos. El problema está en las empresas: en Chile 1 de cada 3 no ha tomado ninguna acción.

Los datos muestran una clara diferencia entre la percepción de las personas y la capacidad de adaptación de las empresas en Chile. Mientras la ley cuenta con un respaldo amplio, su implementación aún avanza con lentitud en las organizaciones.

Principales hallazgos →

89%
de las personas trabajadoras tiene una percepción positiva de la ley.

63%
de las personas trabajadoras identifica la conciliación familiar como el principal beneficio.

80%
de las personas trabajadoras cree que sus ingresos se mantendrán iguales pese a la reducción de jornada.

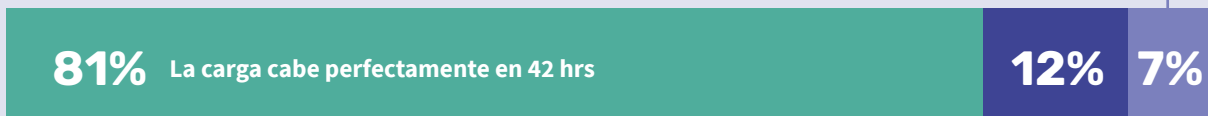
36%
de las empresas no ha tomado ninguna acción para adaptarse.

Hallazgos específicos: Chile ↓

**8 de cada 10 personas
trabajadoras dice que
su carga ya cabe en 42
horas**

El 81% de los trabajadores chilenos afirma que su carga actual puede completarse perfectamente en las 42 horas semanales. Un 12% dice que cabe, pero requiere optimizar algunas reuniones o procesos. Solo el 7% considera que la carga es excesiva para el nuevo horario.

La carga es excesiva para el nuevo horario



Sí, pero requiere optimizar procesos

**El mayor obstáculo
para la eficiencia:
interrupciones y falta
de coordinación**

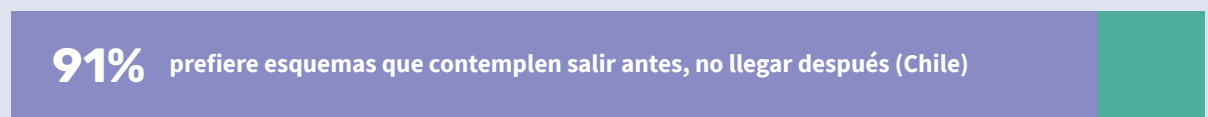
Al preguntar qué actividades “quitan” más tiempo en la jornada, los trabajadores chilenos identificaron tres grandes culpables: las interrupciones constantes o falta de coordinación (52%), las reuniones demasiado largas o frecuentes (38%) y los procesos manuales o burocráticos (33%). Estos son también los factores más fáciles de abordar con buenas prácticas de gestión.



**¿Cómo quieren
distribuir las 2 horas?
Un bloque en un solo
día**

El 47% prefiere concentrar las 2 horas en un solo día saliendo antes (por ejemplo, el viernes), mientras que el 34% opta por salir una hora antes en dos días distintos.

En ambos casos, la preferencia es clara: salir más temprano, no llegar más tarde. El 91% elige algún esquema de salida anticipada.



Bandas Horarias: un beneficio que pocos conocen

La encuesta chilena también consultó sobre el beneficio de Bandas Horarias (ingreso/salida flexible para cuidadores de niños menores de 12 años). El resultado es revelador: **el 43% no sabía que existía**. Solo el 17% lo conoce y tiene interés en usarlo, mientras que el 42% lo conoce pero no lo necesita.

43%

No sabía que existía la Banda Horaria

42%

La conoce, pero no la necesita

17%

La conoce y le interesa usarla

A pesar del bajo conocimiento del beneficio, el 60% cree que coordinar los horarios del equipo para que quienes lo necesiten puedan usar la Banda Horaria es **muy factible**, gracias a la autonomía y confianza que existe en sus equipos.

60%

ve muy factible coordinar el equipo para que quien necesite la Banda Horaria la use sin afectar la productividad (Chile)

Fuentes

- Guía de Adaptabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf>
- Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo 2026. ChileMujeres, Instituto de Directores de Chile. . <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/01/Tercer-Informe-de-Equidad-Empresarial-.pdf>
- Código del Trabajo: artículos 21, 40 bis, 44.
- Foco Legal N°2. Jornada Laboral: Ley de 40 Horas. 2025. Fundación ChileMujeres. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/04/Foco-Legal-N2_Abril-2025.pdf
- Panel de Encuestados. Abril 2026. Buk.
- Convenio 47- Convenio sobre las cuarenta horas. Organización Internacional del Trabajo. 1935. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312192
- Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo. 1919. <https://www.ilo.org/es/resource/article/convenio-n%C3%BAm-1-un-hito-en-materia-de-derechos-de-los-trabajadores>
- Jornada de trabajo: ¿Dónde estamos cien años después del Convenio número 1?. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/article/jornada-de-trabajo-donde-estamos-cien-anos-despues-del-convenio-numero-1>
- El control del tiempo de trabajo. El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. Juan Carlos Yañez Andrade. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLV (Valparaíso, Chile, 2do semestre de 2015). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000200015