

*Adaptabilidad Laboral:*

# La Mensualización de la Jornada

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, Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición nos centraremos en la distribución de jornada ordinaria en base a promedios semanales (**mensualización de la jornada**), como medida de adaptabilidad laboral. Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula y un caso jurídico.

i.

# Un poco de historia

*Una técnica jurídica consolidada en el derecho comparado europeo.*

El mecanismo central de flexibilización que introduce la Directiva es el *período de referencia*: en lugar de medir la jornada semana a semana, se calcula el promedio sobre un período determinado. Esta técnica responde a una necesidad histórica reconocida en distintos ordenamientos: sectores como la agricultura, el turismo o la industria experimentan ciclos de mayor y menor intensidad que hacen impráctica una jornada semanal estrictamente fija. El período de referencia permite absorber esas variaciones sin renunciar a una garantía promedio que proteja al trabajador.

La regulación del tiempo de trabajo en Europa tiene raíces que se remontan al **Convenio N° 1 de la OIT de 1919**, sobre la jornada de ocho horas. En el ámbito comunitario europeo, la primera norma vinculante fue la **Directiva 93/104/CE** del Consejo de la Unión Europea, de 23 de noviembre de 1993, que estableció estándares mínimos comunes en materia de descanso, jornada máxima y trabajo nocturno. Tras su modificación por la Directiva 2000/34/CE, ambos textos fueron refundidos en la **Directiva 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, que constituye hoy el instrumento de referencia en la materia dentro del derecho de la Unión Europea.

Conforme al artículo 6 de la Directiva, la jornada media no puede exceder de **48 horas semanales**, incluidas las horas extraordinarias. El artículo 16, letra b), faculta a los Estados miembros para fijar un período de referencia de **hasta cuatro meses** para el cálculo de ese promedio, excluyendo los períodos de vacaciones y de enfermedad. El artículo 19, por su parte, permite extender excepcionalmente dicho período **hasta seis meses** mediante ley, y **hasta doce meses** a través de convenios colectivos, siempre que concurren razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo y se respeten los principios de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Este modelo europeo confirma que la distribución flexible de la jornada mediante períodos de referencia es una técnica jurídica consolidada en el derecho comparado. Su implementación requiere garantías expresas —descansos compensatorios y límites absolutos de horas— para no convertirse en un mecanismo de extensión encubierta de la jornada.

## — Nuestra historia

*La Ley N° 21.561 —“Ley de 40 Horas”— representa el avance más significativo en esta materia: una reducción gradual de la jornada ordinaria hasta alcanzar las 40 horas semanales en 2028.*

El Código del Trabajo fijó durante décadas una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, reducida a **45 horas** por la Ley N° 19.759 de 2001. La **Ley N° 21.561**, promulgada el 29 de abril de 2023 y denominada “Ley de 40 Horas”, representa el avance más significativo en esta materia: establece una reducción gradual de la jornada ordinaria hasta alcanzar las **40 horas semanales en 2028**.

Junto con ese límite, la ley introdujo la **mensualización de la jornada**, mecanismo que —al igual que el período de referencia europeo— permite distribuir las horas de trabajo en base a promedios semanales calculados sobre ciclos de **hasta cuatro semanas**. Esta modalidad, vigente desde el **26 de abril de 2024**, habilita al empleador o empleadora a pactar con la persona trabajadora una distribución desigual de la jornada dentro del ciclo, siempre que el promedio semanal resultante no exceda el límite legal y que ninguna semana supere las **45 horas efectivas** de trabajo.

De este modo, Chile incorporó a su ordenamiento laboral una técnica de flexibilización de la jornada que el derecho comparado europeo lleva décadas aplicando.

---

*ii.*

## ¿Qué dice la ley *hoy*?

---

### — 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** (artículo 22 del Código del Trabajo). 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 días**.

### — Distribución de la jornada ordinaria en base a promedios semanales (*mensualización de la jornada*)

En 2023, la “Ley de 40 Horas” incorporó en el artículo 22 bis del Código del Trabajo la mensualización de la jornada ordinaria que permitió a partir del **26 de abril de 2024** distribuir en base a promedios semanales en períodos de hasta 4 semanas. Esto se debe acordar **por escrito** entre la empresa u organización y la persona trabajadora. Si el trabajador o trabajadora está sindicalizado, se requiere acuerdo previo con el respectivo sindicato. Esta distribución no puede exceder la jornada ordinaria máxima semanal de 40 horas semanales. Sin embargo, al promediarse, puede extenderse como máximo **2 semanas consecutivas** en el ciclo, con un máximo de **45 horas semanales**. El tope de 40 horas semanales se puede ampliar a **52 horas** a la semana sólo mediante negociación colectiva o pacto directo y sólo respecto de las personas afiliadas e igualmente por un máximo de 2 semanas seguidas.

# — Reglas para acordar la mensualización de la jornada ordinaria

Condiciones que deben cumplir el empleador o empleadora y la persona trabajadora:

Se debe acordar entre el empleador o empleadora y la persona trabajadora. Las partes pueden modificar o dejarlo sin efecto de común acuerdo.<sup>1</sup>

Si el trabajador o trabajadora se encuentra sindicalizado, para acordar esta forma de distribución se requiere el **acuerdo previo del sindicato** al cual se encuentra afiliado.

Respecto de la **forma del acuerdo sindical**, Según la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 82/3 del 1 de febrero de 2024, los términos del pacto deberán ser analizados con anterioridad por el sindicato y los socios respectivos, en asamblea citada al efecto o en la forma prevista por la organización.

Se debe fijar de común acuerdo y por escrito un calendario con la distribución diaria y semanal de la jornada.<sup>2</sup> Según el Dictamen N° 213/7 del 5 de abril de 2024, lo primero es determinar la cantidad de **semanas que incluirá el ciclo**, para luego fijar su distribución en el calendario respectivo.

Las partes deben acordar un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo, respetando las limitaciones de la ley.<sup>3</sup>

Las partes pueden acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador o empleadora debe comunicar la opción escogida con al menos **una semana de antelación** al inicio del nuevo ciclo.

Si bien la ley no establece un límite al número de alternativas pactables, la Dirección del Trabajo en Dictamen 81/2 del 1 de febrero de 2024, ha señalado que un número excesivo de alternativas afecta el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador o trabajadora respecto de los días y horarios en que le corresponderá laborar. El número de alternativas queda limitado por la obligación del empleador de dar certeza y seguridad a la relación laboral.

La distribución diaria de la jornada en el ciclo no puede exceder de **10 horas ordinarias por día**, límite que también opera como máximo en la distribución mensualizada.

Si el empleador o empleadora no llega a acuerdo con la persona trabajadora o el sindicato respecto a la adecuación de la jornada diaria, debe reducir el término de la jornada en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, según su distribución semanal.

En el régimen general el tope semanal es de **45 horas ordinarias**; mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos puede ampliarse a **52 horas semanales**. En todos los casos, las horas extraordinarias no pueden exceder de 2 horas diarias.

<sup>1</sup> Dirección del Trabajo. Dictamen N° 82/3. 1 de febrero de 2024.

<sup>2</sup> La Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 82/3, señala que las modificaciones referidas a la distribución de este tipo de jornada deben incorporarse a los contratos, instrumentos colectivos y reglamentos internos. En cambio, las modificaciones relativas a la reducción de la jornada se entienden incorporadas a ellos.

<sup>3</sup> Dirección del Trabajo. Dictamen 81/2. 1 de febrero de 2024.

## — Reglas para acordar la mensualización de la jornada ordinaria

Condiciones que deben cumplir el empleador o empleadora y la persona trabajadora:

Las modificaciones relativas a la distribución mensualizada deben incorporarse **expresamente** a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos. A diferencia de la reducción de jornada — incorporada por ministerio de la ley—, la mensualización requiere formalización contractual expresa.

En caso de término de la relación laboral, si el trabajador o trabajadora hubiera prestado servicios por 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 40 horas semanales. Ejemplo: Un trabajador afecto a un ciclo de 4 semanas labora 45 horas en cada una de las 2 primeras semanas. Si se pone término al contrato antes de completar el ciclo (es decir, antes de las semanas compensatorias de 35 horas cada una), deberán pagársele las horas excedentes respecto del promedio de 40 horas semanales.

¿Qué pasa si el contrato termina antes de que se complete el ciclo? Si la relación laboral termina antes de cerrar el ciclo de semanas pactado, la ley protege a la persona trabajadora: si trabajó más horas de las que le correspondían en promedio hasta ese momento, esas horas extras deben pagarse.

¿Cómo se calcula? Se compara lo que la persona trabajó con lo que debería haber trabajado si hubiera cumplido exactamente 40 horas por semana hasta la fecha de término. Si trabajó más, la diferencia se paga.

Un ejemplo concreto:

Imagina un ciclo pactado de 4 semanas con la siguiente distribución:

SEMANA	HORAS ACORDADAS
Semana 1	45 horas
Semana 2	45 horas
Semana 3 (compensatoria)	35 horas
Semana 4 (compensatoria)	35 horas

Si el contrato termina al final de la semana 2, la persona trabajó 90 horas en total, pero el promedio de 40 horas por 2 semanas equivale a solo 80 horas. Hay una diferencia de 10 horas que el empleador debe pagar, porque la persona nunca tuvo la oportunidad de “descansar” las semanas compensatorias que equilibraban el ciclo.

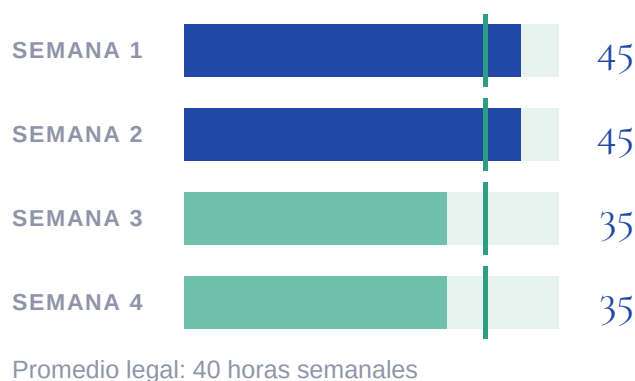
iii.

# Para entender mejor

*El equilibrio se mide al final del período, no semana a semana.*

Una empresa con jornada ordinaria de 40 horas semanales cuya carga de trabajo varía según el período —con más movimiento a fin de mes—. **Sin mensualización**, la persona trabajadora tendría que cumplir exactamente 40 horas cada semana, sin excepción. **Con mensualización**, la empresa y la persona trabajadora pueden acordar por escrito distribuirlas en bloques de hasta 4 semanas. Entonces el “equilibrio” se mide al final del período, no semana a semana.

SEMANA	HORAS TRABAJADAS
Semana 1	45 horas
Semana 2	45 horas
Semana 3	35 horas
Semana 4	35 horas
<b>Total</b>	<b>160 horas = 40 × 4 ✓</b>



*Las semanas 1 y 2 son más largas, pero las semanas 3 y 4 compensan. El promedio sigue siendo 40 horas.*

iv.

## Un caso

*Cuando es la persona trabajadora quien elige cómo distribuir su ciclo.*

### — ¿Puede la persona trabajadora elegir la alternativa de distribución del ciclo?

El **artículo 22 bis** establece que el empleador comunicará a la persona trabajadora la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente con al menos **una semana de antelación**.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo —mediante **Dictamen N° 844/5I, de 31 de diciembre de 2025**— abrió una posibilidad distinta:

*«Las partes bien pueden acordar que sea la **persona trabajadora** quien comunique al empleador la alternativa a utilizar en el ciclo siguiente, respetando la exigencia de que dicha información se entregue con al menos una semana de anticipación [...], en la medida que no se vea afectada la certeza que las partes deben contemplar dentro de la relación laboral».*

Este criterio es especialmente significativo para las personas trabajadoras con **responsabilidades de cuidado**, ya que les permite organizar autónomamente sus semanas de mayor y menor carga horaria en función de las necesidades de cuidado de hijos, hijas u otras personas dependientes. Si se pacta que la persona trabajadora elija la alternativa del ciclo, la mensualización deja de ser solo una herramienta de flexibilidad productiva para el empleador y se transforma en un *mecanismo real de conciliación trabajo-familia*.

Adicionalmente, el mismo dictamen señaló que la mensualización del artículo 22 bis es **compatible con una franja horaria de entrada y salida**, lo que refuerza su potencial como instrumento de adaptabilidad laboral para personas con responsabilidades parentales.

# FOCO LEGAL®

INFORME MENSUAL

## Fuentes

[Guía de Adaptabilidad Parental para Personas y Empresas.](#) ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. [chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf](https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf)

**Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo.** ChileMujeres, Instituto de Directores de Chile. 2026. [chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/01/Tercer-Informe-de-Equidad-Empresarial-.pdf](https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/01/Tercer-Informe-de-Equidad-Empresarial-.pdf)

**Código del Trabajo:** artículos 22 y 22 bis.

**Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 844/51. 31 de diciembre de 2025.

**Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 213/7. 5 de abril de 2024.

**Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 82/3. 1 de febrero de 2024.

**Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 81/2. 1 de febrero de 2024.

**Directiva 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 299, de 18 de noviembre de 2003, pp. 9-19. <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

**Directiva 93/104/CE** del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 307, de 13 de diciembre de 1993, pp. 18-24. [boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1993-82076](https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1993-82076)

**Organización Internacional del Trabajo.** Convenio N°1 sobre las horas de trabajo (industria). 1919.



Buk · Fundación ChileMujeres ·  
Alessandri Abogados



@buk\_chile  
@fundacion\_chilemujeres  
@alessandrilegal