

Desde el 26 de abril comienza una nueva etapa en la reducción gradual de la jornada laboral hacia las 40 horas en 2028.

Nicole Villanueva

El próximo 26 de abril entra en vigencia una nueva etapa de la Ley de 40 horas en Chile. Desde esa fecha, la jornada laboral ordinaria se reducirá de 44 a 42 horas semanales, avanzando en la implementación gradual que busca llegar a 40 horas en 2028.

Aunque se trata de dos horas menos a la semana, el cambio no es solo administrativo. La rebaja debe aplicarse efectivamente desde esa fecha y obliga a las empresas a reorganizar la distribución de la jornada dentro de los márgenes que permite la ley.

“La reducción a 42 horas

Ley de 40 horas: qué cambia este 26 de abril y cómo impactará la jornada laboral en Chile

no es una recomendación ni una medida optativa. Es una obligación legal que debe cumplirse desde el 26 de abril, y que además debe implementarse correctamente”, explica Pedro Peña, abogado y socio fundador del estudio SoyTrabajador.

La normativa también es clara en otro punto: la reducción no puede implicar una baja en las remuneraciones, lo que obliga a las empresas a mantener los sueldos pese a trabajar menos horas.

Uno de los principales

desafíos estará en cómo se redistribuyen esas horas. Idealmente, este ajuste debe acordarse entre empleador y trabajadores y quedar por escrito. Si no hay acuerdo, la Dirección del Trabajo ya estableció criterios: por ejemplo, en jornadas de 5 días, la rebaja debe aplicarse reduciendo una hora en diferentes días de la semana.

“No basta con restar horas en el papel. El empleador tiene que redefinir cómo se distribuye la jornada y hacerlo dentro del marco legal.

Si no hay acuerdo con los trabajadores, no queda al arbitrio absoluto de la empresa: existen reglas de adecuación que ya fueron interpretadas por la Dirección del Trabajo”, detalla Peña

Además, cualquier modificación debe formalizarse mediante anexos de contrato u otros instrumentos. Hacerlo de manera informal puede generar problemas en fiscalizaciones y eventuales reclamaciones laborales.

“Cuando estos cambios no se dejan por escrito, aumenta



el riesgo de multas y también de conflictos laborales posteriores, por ejemplo, en materia de horas extraordinarias o cumplimiento de jornada”, advierte.

De hecho, las infracciones pueden ser sancionadas por la Dirección del Trabajo con multas que van desde 3 a 60 UTM por trabajador, dependiendo del tamaño de la empresa y la gravedad del incumplimiento.

El desafío es aún mayor

en sectores con sistemas de turnos, como minería, salud o comercio, donde la ley permite aplicar mecanismos como la distribución especial de jornada, pero bajo condiciones específicas.

“En estos casos, la planificación es clave. La reducción también aplica, pero debe hacerse respetando las reglas vigentes, porque una mala implementación puede derivar en sanciones”, concluye Peña.