

Menos horas, nuevos desafíos: Lo que trae la reducción de la jornada laboral en Chile

- *La nueva etapa fija reglas claras para la distribución del tiempo de trabajo, obliga a redefinir acuerdos entre empleadores y trabajadores y marca un punto clave en la transformación del sistema laboral chileno rumbo a 2028.*

Chile avanza en uno de los cambios más relevantes de su legislación laboral en las últimas décadas. Desde este 2026, la jornada ordinaria de trabajo se reduce de 44 a 42 horas semanales, en el marco de la implementación gradual de la Ley N°21.561, que culminará en abril de 2028 con un máximo de 40 horas para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

El proceso responde a una tendencia internacional de larga data. “Uno de los frutos de las reivindicaciones del movimiento sindical mundial es que el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido entre un 40% y un 50% respecto del siglo XIX”, explica Fernando Monsalve, académico de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC). En esa línea, agrega que “la reducción de la jornada ha sido promovida históricamente por organismos internacionales, consolidándose hoy como un estándar en diversas economías desarrolladas”.

Actualmente, Europa presenta jornadas promedio de 40 horas semanales o incluso menos, mientras que en América Latina los países avanzan a distintas velocidades. Chile se posiciona entre aquellos que han optado por una reducción progresiva, alineándose con tendencias regionales que buscan equilibrar productividad y bienestar.

“La implementación de la ley comenzó el 26 de abril de 2024,

cuando la jornada pasó de 45 a 44 horas. El segundo hito se concreta este 2026 con la reducción a 42 horas, y el proceso finalizará el 26 de abril de 2028 con la meta de 40 horas semanales”, explica el experto.

Esta normativa aplica a trabajadores regidos por el Código del Trabajo, incluyendo a trabajadoras de casa particular puertas afuera, pero excluye a quienes prestan servicios a honorarios sin subordinación y a funcionarios públicos sujetos a estatutos especiales, quienes mantienen una jornada de 44 horas.

El académico de la UCSC subraya que la ley no solo establece una rebaja de horas, sino que también promueve el diálogo entre las partes. “El mecanismo principal que privilegia la normativa es el acuerdo entre empleadores y trabajadores, o sus organizaciones sindicales, para definir cómo se implementa la reducción”.

En caso de no existir acuerdo, la Dirección del Trabajo ha fijado criterios obligatorios. “Según el dictamen vigente para esta etapa, en jornadas distribuidas en cinco días, el empleador deberá reducir una hora al final de dos días distintos de la semana; mientras que, en jornadas de seis días, la disminución considera 50 minutos en dos días y 20 minutos en un tercer día”, indica el especialista.

Además, se establece que los acuerdos adoptados en la primera etapa no se extienden automáticamente a esta nueva reducción. Por ello, si no existe un nuevo pacto en 2026, se debe aplicar la modalidad definida por la autoridad, sin alterar unilateralmente lo previamente acordado.

Uno de los aspectos más relevantes en la implementación práctica es el tratamiento de la colación cuando esta es imputable a la jornada laboral. Monsalve explica que este derecho no puede ser modificado sin acuerdo entre las partes. “Si la colación forma parte de la jornada, el tiempo efectivo

de trabajo puede ser incluso menor al total de horas semanales fijadas por la ley”, señala.

Asimismo, la normativa introduce incentivos para que este tipo de beneficios sea revisado en procesos de negociación colectiva, lo que podría impactar las condiciones laborales en el mediano plazo. Por otro lado, la ley permite que aquellas empresas que ya operan o acuerden una jornada de 40 horas puedan distribuirla en cuatro días, abriendo la puerta a esquemas laborales más flexibles.

La reducción de la jornada busca mejorar la calidad de vida de las personas, facilitando la conciliación entre el trabajo, la vida familiar y personal, además de contribuir a la salud física y mental al disminuir el agotamiento y el estrés crónico.

No obstante, también plantea desafíos importantes. “Al no existir una reducción proporcional de las remuneraciones, se abre un debate sobre productividad, costos para las empresas y eventuales procesos de automatización”, advierte el académico. En este escenario, agrega, “la adaptación de las organizaciones será clave, especialmente en sectores donde la continuidad operativa es crítica”.

Otro punto relevante es la actualización de criterios respecto a trabajadores excluidos de la limitación de jornada, como aquellos sin fiscalización superior inmediata. La Dirección del Trabajo ha precisado que esta condición no depende únicamente del cargo o función, sino del grado real de autonomía con que se desempeñan las labores.

“Lo determinante es si existe un control directo y efectivo sobre la forma y oportunidad en que se realiza el trabajo. Esa evaluación debe hacerse caso a caso, aplicando el principio de primacía de la realidad”, explica Monsalve.

Finalmente, y para el académico, la reducción de la jornada laboral representa un cambio estructural que va más allá del

cumplimiento normativo. Implica repensar la organización del trabajo, la gestión del tiempo y las relaciones laborales. “Estamos frente a una transformación cultural en el mundo del trabajo. El éxito de esta política dependerá, en gran medida, de la capacidad de diálogo y de adaptación tanto de empleadores como de trabajadores”, concluye.