

Ley de 40 Horas en Chile: normas que entran en vigencia el 26 de abril de 2024



26 de abril de 2024 | Por [Luis Parada](#) e [Ignacio Abogabir](#)

Las principales normas y los aspectos relevantes a tener en consideración con la entrada en vigencia de la Ley de 40 Horas son los siguientes:

1. Reducción progresiva hasta llegar a 40 horas en 2028

El 26 de abril de 2024, la jornada ordinaria máxima semanal se redujo de 45 a 44 horas semanales.

Las demás reducciones para alcanzar la jornada máxima de 40 horas semanales se regirán por el siguiente cronograma:

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26 de abril de 2026	Reducción a 42 horas
26 de abril de 2028	Reducción a 40 horas

2. Se reduce la categoría de trabajadores exceptuados del límite de jornada (Artículo 22)

Las nuevas normas limitan a los trabajadores exceptuados de jornada ordinaria a:

- i. Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.

ii. Trabajadores que presten servicios sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

En caso de controversia entre las partes respecto a la aplicabilidad de esta exclusión, resolverá el Inspector del Trabajo respectivo, cuya resolución podrá recurrirse judicialmente.

La DT, mediante el [dictamen N° 84/04](#), de 6 de febrero de 2024, ha señalado que:

Debe considerarse que la regla general es que los trabajadores estén sujetos a limitación de jornada de trabajo.

Ya no es aplicable la excepción de límite de jornada de trabajo basada en el **criterio de ubicación o situación geográfica** de la prestación de los servicios.

Los **cargos de subgerencia** pueden considerarse como trabajadores excluidos de limitación de jornada de trabajo al tener facultades de administración, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo. Hay una actualización en la doctrina en relación con qué debe entenderse por fiscalización superior inmediata, agregando, al caso de que el enjuiciamiento sea realizado por “personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento”, el caso que esta fiscalización se realice por “medios automatizados sin intervención humana”.

3. Horas extraordinarias y su compensación

Se contempla la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones. Esto se limita a cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al periodo en que se originaron las horas extraordinarias, dando aviso con 48 horas de antelación.

Sobre esta materia, la DT en el [dictamen N° 81/02](#), de 1 de febrero de 2024 ha establecido que, si no se llega a un acuerdo en relación con la compensación de horas extraordinarias, las partes deben seguir las reglas generales, es decir, estas horas deberán ser pagadas con recargo legal.

En relación con las jornadas excepcionales, la nueva norma faculta a la autoridad laboral a establecer turnos de 42 horas en promedio semanal, lo que dará derecho a los trabajadores a días adicionales de vacaciones en proporción a las horas extraordinarias de la jornada, las que además pueden ser compensadas monetariamente mediante acuerdo de las partes.

4. Flexibilidad de la jornada en ciclos de cuatro semanas

La Ley permite que la distribución de la jornada semanal se realice por semana calendario; o bien, sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.

Solo mediante acuerdo del trabajador y el empleador, se podrá distribuir la jornada en base a un promedio semanal de 44 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, en la medida que: no se excedan de las 45 horas ordinarias semanales, no se extiendan de dicho límite de horas por más de dos semanas continuas y que las horas extraordinarias pactadas no excedan de 52 semanales (incluyendo jornada ordinaria y horas extraordinarias).

5. Banda horaria para padres con hijos menores de 12 años

Se incorpora la posibilidad que los trabajadores que sean madres, padres o cuidadores de menores de 12 años, puedan adaptar sus jornadas de trabajo hasta en dos horas, adelantando o retrasando su ingreso a las labores en hasta una hora. Dicha posibilidad no se aplica para ciertas ocupaciones como: atención al público o trabajos que requieran cooperación de equipo o servicios de emergencia.



Contacto:

Para más información, por favor contactar a:

[Luis Parada](#)

Socio

lparada@dlapiper.cl

**Este reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile y no tiene por fin*

analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper Chile 2024.