

Actualidad Legal

Recordatorio: Rebaja de jornada ordinaria semanal

Octubre 2025

REDUCCIÓN DE JORNADA A 42 HORAS:

¿Qué deben hacer las empresas antes de abril de 2026?

Faltando 6 meses para que entre a regir la reducción de la jornada ordinaria máxima semanal, prevista en la segunda etapa de implementación gradual de la Ley N°21.561 (la "Ley"), es necesario que las empresas comiencen desde ya a planificar cómo deberán afrontarla.

A partir del 26 de abril de 2026 la jornada ordinaria máxima semanal deberá disminuir de 44 a 42 horas semanales. Este hito exige a los empleadores planificar con anticipación ajustes operativos, presupuestarios y de cumplimiento.

A continuación, presentamos los principales aspectos a considerar y algunas recomendaciones prácticas para facilitar la implementación.

I. Implementación gradual y efectos laborales

La Ley estableció una reducción progresiva de la jornada ordinaria máxima:

- 44 horas desde el 26 de abril de 2024;
- 42 horas desde el 26 de abril de 2026; y,
- 40 horas desde el 26 de abril de 2028.

Es importante recordar que la disminución no puede implicar rebajas de remuneraciones ni pérdida de beneficios laborales. Además, la adecuación de la jornada opera automáticamente en contratos individuales e instrumentos colectivos y reglamentos internos, conforme al artículo segundo transitorio de la Ley.

II. Adecuación de la jornada diaria

La adecuación de la jornada laboral a 42 horas semanales debe realizarse:

a) De común acuerdo entre el empleador y los trabajadores o, en su caso, con la organización sindical correspondiente.

b) A falta de dicho acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

En la primera etapa de la Ley 21.561 (reducción de 45 a 44 horas), surgieron dudas sobre si la rebaja debía hacerse distribuyendo minutos proporcionalmente cada día, o bien reduciendo una hora completa en determinados días.

La Ley 21.561, publicada en julio de 2025, resolvió esta controversia estableciendo que, si no hay acuerdo, la reducción debe aplicarse completa por día —es decir, disminuyendo una hora diaria si la jornada es de cinco días, o cincuenta minutos si es de seis días—, y no mediante una rebaja proporcional en minutos distribuidos a lo largo de la semana.

Por tanto, se debe considerar esta norma para el caso de no lograr un acuerdo con los trabajadores acerca de la forma de distribuir la rebaja de 44 a 42 horas semanales.

III. Recomendaciones prácticas

- Proyectar el impacto que la reducción de jornada puede implicar tanto en los turnos de trabajo como en dotación.
- Planificar anticipadamente los ajustes operativos que implicará esta rebaja de jornada.
- Una vez planificada la forma de adecuación de la jornada, se debe iniciar un periodo de diálogo y acuerdos con los trabajadores y organizaciones sindicales.
- Proyectar efectos de la ausencia de acuerdos y la necesidad de aplicar rebaja de dos horas semanales en días completos al tenor de la nueva interpretación legal.
- Desde la perspectiva administrativa, se deben actualizar contratos y/o anexos de contrato para reflejar la reducción.
- Verificar y ajustar los sistemas de registro y control de asistencia (incluyendo los electrónicos y el cumplimiento de los requisitos legales).
- Adecuar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Incluir las modificaciones necesarias en el presupuesto 2026, si corresponde.

IV. Flexibilidad operativa: 4x3 y distribución en ciclos

Se recuerda que las empresas que se hayan ajustado a una jornada de 40 horas semanales, pueden adoptar esquemas de cuatro días de trabajo por tres de descanso (4x3) conforme al artículo 28 y el artículo octavo transitorio del Código del Trabajo.

Asimismo, la jornada puede organizarse semanalmente o en ciclos de hasta cuatro semanas, respetando los límites del artículo 22 bis del Código del Trabajo.

Nuestro equipo está a su disposición para resolver consultas, apoyar el diseño e implementación del plan de reducción de jornada y revisar sistemas, políticas y comunicaciones laborales, asegurando cumplimiento normativo y continuidad operativa.