

FLEXIBILIZACIÓN DE LAS 40 HORAS: UN AJUSTE NECESARIO

- La reducción de la jornada laboral a 40 horas, promulgada el 2023, careció de mecanismos de adaptabilidad para suavizar el impacto en el mercado laboral, generando costos que desincentivan la contratación.
- Países de la OCDE que han reducido su jornada legal máxima a 40 horas contaron con una base de cálculo ampliada y excepciones para sectores con alta estacionalidad, lo cual no se hizo en Chile.
- El proyecto de ley presentado por el Gobierno introduce flexibilidad sin aumentar la jornada máxima permitida, ayuda a contener el alza de costos de la última rebaja de 42 a 40 horas y constituye un impulso para reactivar el deprimido mercado laboral.

La reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas¹ ha sido considerada como uno de los factores detrás del deterioro del mercado laboral chileno en los últimos años². Esta ley, cuya implementación terminará el 2028, constituye uno de los elementos centrales en el alza de costos laborales que se ha experimentado en los últimos años (que se suma al alza del sueldo mínimo en términos reales, el alza de las cotizaciones previsionales, entre otros) y que continuará en los próximos años, tal como ha advertido el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau³.

La Ley de 40 horas no permitió ajustar su implementación a la naturaleza de cada rubro económico, ignorando las importantes diferencias en la distribución temporal de las distintas actividades económicas. Si bien Chile convergió al promedio de horas trabajadas de la OCDE con esta ley, no estableció los mecanismos de adaptabilidad claves para reducir su impacto en el mercado laboral que otros países sí consideran.

En ese sentido, el Gobierno presentó un proyecto de ley para permitir que, manteniendo la reducción de 40 horas, la jornada laboral se pueda distribuir de una manera más flexible y adaptarse a las necesidades de cada rubro económico⁴.

¹ Ley 21.561.

² Véase, entre otros, el IPOM de septiembre 2025 del Banco Central (Recuadro I.3).

³ [Presentación de Tomás Rau en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados](#), 21 de julio del 2026.

⁴ Boletín 18.478-13.

La mayor flexibilidad para calcular los promedios de jornada semanales y los ciclos ampliados para sectores de alta estacionalidad recogen la experiencia internacional y permiten atenuar el alza de costos que implica la disminución de la jornada laboral. Con todo, el proyecto presenta espacios de mejora para maximizar su impacto, eliminando otras distorsiones de la ley.

DEFECTOS DE LA NORMATIVA ACTUAL

La Ley de 40 horas fue impulsada por el Gobierno del Presidente Gabriel Boric, recogiendo una moción de 2017 de parlamentarios del Partido Comunista. Inicialmente, el proyecto era notoriamente rígido, exigiendo que ninguna semana individualmente superara las 40 horas. Tras la negociación parlamentaria, la ley fue promulgada en abril del 2023, estipulando que la jornada laboral se reduciría gradualmente hasta llegar a 40 horas en abril de 2028. Sin embargo, la normativa nunca consideró mecanismos de adaptabilidad para suavizar el impacto que tendría sobre el mercado laboral en, al menos, tres ámbitos.

Primero, la base de cálculo para el promedio semanal fue de solo cuatro semanas y estuvo limitada por otras reglas, tales como prohibir trabajar más de 45 horas ordinarias en cualquier semana (conservando el límite de 52 horas considerando las horas extraordinarias) y prohibir prolongar dicha jornada de 45 horas por más de dos semanas seguidas.

Segundo, no se consideró suficientemente el impacto que la reducción de la jornada tendría en distintas funciones y rubros dadas sus características específicas. En efecto, solo se excluyó a: (i) “trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata”⁵, (ii) los funcionarios públicos y (iii) sectores de procesos continuos, como la minería, que fueron adaptados permitiendo que, desde el 2028, se usen jornadas excepcionales (autorizadas por la Dirección del Trabajo) donde el exceso de horas trabajadas por sobre el promedio se compense con días adicionales de descanso anuales. En tanto, rubros de alta estacionalidad como el turismo solo contaron con más descansos dominicales consecutivos, entre otros ajustes menores.

El tercer error fue ignorar cómo la combinación de llevar la jornada a 40 horas y aumentar el salario mínimo afectarían al mercado del trabajo. Estudios de la

⁵ La interpretación de esta regla también ha cambiado en la doctrina de la Dirección del Trabajo, primero restringiendo la definición de gerentes (ORD. N°84/4 del 6 de febrero, 2024) y después revirtiendo esa restricción (ORD.N°252/20 del 16 de abril, 2026).

reducción de jornada laboral en Francia han demostrado que perseguir ambas políticas al mismo tiempo produce mayor desempleo, sobre todo entre los trabajadores que ganan el salario mínimo⁶.

A estos defectos se añaden restricciones adicionales. La ley estableció que todos los trabajadores con cuidado personal de menores de 12 años tendrán derecho a una “banda horaria” para adelantar o retrasar el inicio y término de su jornada. La distorsión que esto introduce es que, al ser un derecho al que el empleador no se puede negar salvo casos excepcionales⁷, este costo se internaliza al momento de contratar incluso si el trabajador no necesita dicho beneficio.

En su conjunto, estas reglas privan a las empresas de capacidad de planificación y adaptabilidad. Esto es problemático porque en períodos de baja actividad resulta relativamente más fácil para las empresas ajustar el trabajo en el margen intensivo (despidiendo trabajadores) que hacerlo en el margen extensivo (reduciendo las horas trabajadas). En consecuencia, se desincentiva la contratación formal y los despidos terminan siendo el principal mecanismo de ajuste.

LECCIONES DE LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Una de las motivaciones para reducir la jornada a 40 horas fue igualar las horas que se trabajan semanalmente en países de la OCDE. Por lo mismo, resulta pertinente revisar qué otras reglas y flexibilidades introdujeron dichos países cuando redujeron la jornada.

En cuanto a la jornada ordinaria máxima permitida por semana, la ley efectivamente llevó a Chile al promedio OCDE, el cual es de 40 horas (ver Gráfico N°1). Sin embargo, la legislación chilena es de las más inflexibles de la OCDE en lo que refiere a la base de cálculo para promediar la jornada semanal. En efecto, mientras que los países de la OCDE establecen como regla general, en promedio, para todos los rubros económicos una base de 14 semanas para el cálculo de la jornada semanal ordinaria, en Chile la base es de apenas cuatro semanas (ver Gráfico N°2).

Otro factor es cuál era el nivel de desarrollo económico de los países cuando redujeron su jornada a 40 horas, teniendo como referencia que Chile lo concretó

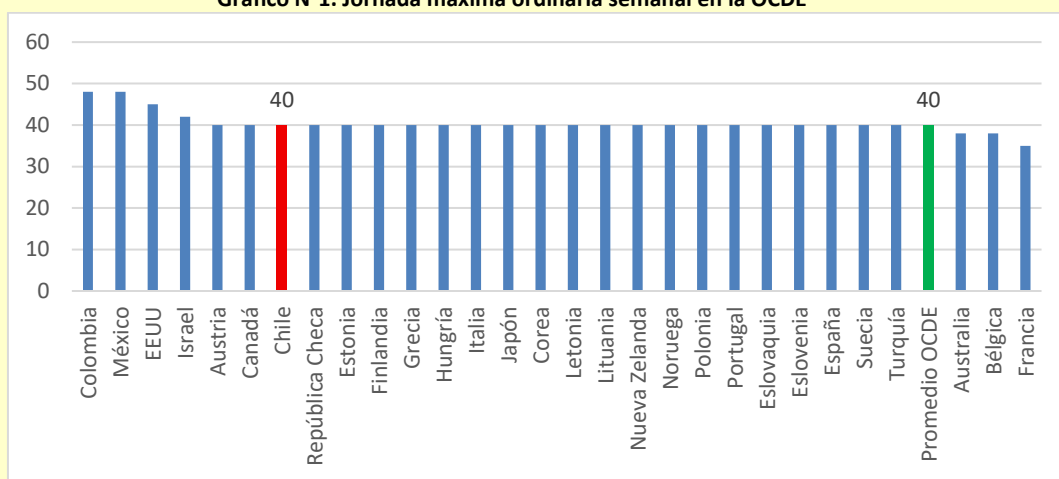
⁶ Crépon, B. y Kramarz, F. (2002). *Employed 40 Hours or not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek*. Journal of Political Economy 110(6).

⁷ La excepción es, fundamentalmente, para servicios de atención al público con horario establecido e inalterable.

cuando tenía un PIB per cápita de US\$14.300⁸. Como primer caso, se puede tomar Noruega, la cual redujo su jornada en 1976 cuando tenía un PIB per cápita de US\$34.500. Un caso más reciente es Corea, la cual redujo la jornada en 2004 teniendo un PIB per cápita de US\$21.200. Esta comparación no solo revela que Chile redujo su jornada teniendo aún un ingreso relativamente bajo, sino que además estas reducciones suelen darse después de años de fuerte crecimiento⁹, mientras Chile lo implementó tras un crecimiento per cápita promedio de apenas 1% desde el 2014.

LA JORNADA DE 40 HORAS DE CHILE IGUALA EL PROMEDIO DE LOS PAÍSES MÁS DESARROLLADOS

Gráfico N°1. Jornada máxima ordinaria semanal en la OCDE



Fuente: *OECD Employment Outlook* (2021). Promedio de Chile coloreado en rojo, promedio de la OCDE coloreado en verde.

Por otro lado, la mayoría de los países de la OCDE también permite que bajo ciertas circunstancias la base de cálculo pueda ser aún mayor. Por ejemplo, es usual ampliar la base para permitir jornadas superiores al máximo ordinario ya sea por negociación colectiva (como en Australia), por voluntad unilateral del empleador (Polonia) o por acuerdos individuales (Austria).

Además, Chile es uno de los pocos países que no hace una distinción en la base de cálculo máxima permitida para el cálculo de la jornada en toda la economía y para sectores específicos con condiciones particulares. En efecto, varios países de la OCDE

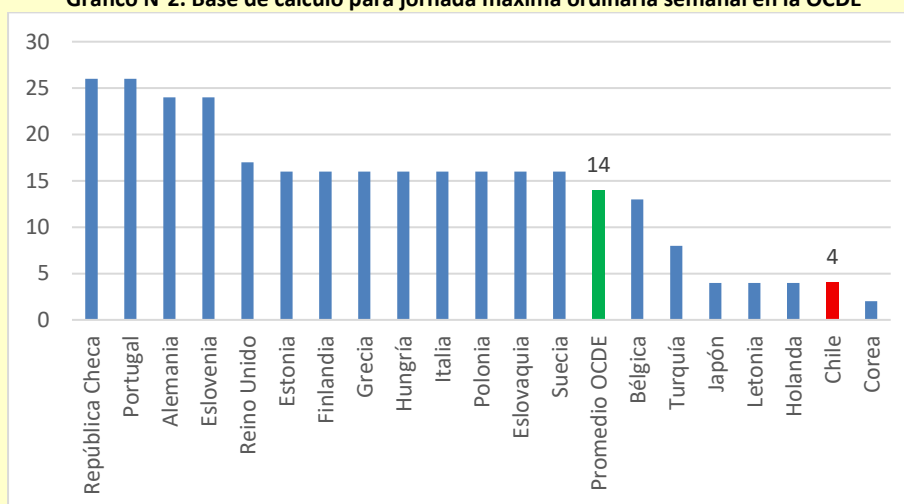
⁸ Para que la comparación sea consistente entre países en distintos años se utiliza el PIB per cápita, ajustado por paridad de poder adquisitivo (PPP), en dólares constantes del 2015 reportado por el Banco Mundial.

⁹ En los 10 años previos a reducir la jornada, el crecimiento per cápita promedio de Noruega fue de 3,6% y el de Corea de 5,3%.

permiten que rubros especiales tengan una base de cálculo máxima distinta. En esta comparación, Chile es el segundo país con la legislación más inflexible. Mientras en Chile la base es pareja y por cuatro semanas, en el grupo de los países más desarrollados el promedio es de 44 semanas.

CHILE ES EL SEGUNDO PAÍS MÁS INFLEXIBLE DE LA OCDE PARA CALCULAR LA JORNADA SEMANAL

Gráfico N°2. Base de cálculo para jornada máxima ordinaria semanal en la OCDE



Fuente: *OECD Employment Outlook* (2021). Promedio de Chile coloreado en rojo, promedio de la OCDE coloreado en verde.

En resumen, la experiencia internacional sugiere que las reducciones de jornada obligatorias por ley deben ir acompañadas de variadas medidas de adaptabilidad que suavicen su impacto sobre el mercado laboral. La Ley de 40 horas de Chile no tuvo esas medidas, generando efectos perjudiciales sobre el empleo.

EJES DEL PROYECTO DE LEY: MÁS FLEXIBILIDAD Y PROTECCIÓN DE DERECHOS

Para analizar el proyecto del Gobierno conviene distinguir, siguiendo la sección previa, las reglas que este impone para el “régimen general” de la economía y las reglas específicas a ciertos sectores que, en este caso, corresponde a los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y operadores de turismo (también llamado “turismo y sus actividades conexas”). El proyecto establece que empresas no pertenecientes a estos sectores podrán pactar la ampliación del ciclo de cálculo a 52 semanas, lo que amplía las posibilidades de adaptabilidad con acuerdo de los trabajadores.

El eje central del proyecto es una modificación de la base de cálculo para calcular el promedio de la jornada semanal (ver Tabla N°1). Los cambios sustantivos consisten en ampliar la cantidad de semanas que son consideradas para el cálculo promedio a los estándares de la OCDE: 16 para el régimen general y 52 para el turismo y actividades conexas. En este sentido, se corrigen al menos en parte las deficiencias de la ley original para eliminar sus efectos perjudiciales sobre el empleo sin desdibujar el propósito central de la ley, manteniendo así las reducciones previstas para llegar a la jornada laboral de 40 horas el 2028. Asimismo, cabe destacar que tampoco se modifican las 52 horas máximas semanales que hoy la legislación permite a través de la contratación de horas extraordinarias.

PROYECTO DE LEY ALINEA LA LEGISLACIÓN ACTUAL CON LOS MECANISMOS DE ADAPTABILIDAD DE LOS PAÍSES MÁS DESARROLLADOS

Tabla N°1. Ley actual, referencia OCDE y propuesta nueva sobre la jornada laboral

Aspecto	Ley actual	Referencia OCDE	Proyecto de ley
Jornada ordinaria semanal máxima	40 horas	40 horas	40 horas, sin cambio
Base de cálculo jornada ordinaria semanal general	4 semanas	14 semanas	16 semanas
Base de cálculo jornada ordinaria semanal especial	4 semanas	44 semanas	52 semanas
Jornada extraordinaria semanal máxima	52 horas	51 horas	52 horas, sin cambio

Fuente: LyD en base al *OCDE Employment Outlook* (2021), Boletín 18.478-13 y sesiones de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

En muchos otros aspectos el proyecto de ley no innova respecto a la ley original. Por ejemplo, actualmente se debe avisar con una semana de anticipación las jornadas resultantes correspondientes para el próximo ciclo de cuatro semanas, lo que esta propuesta mantiene. En otros casos, se adapta a la ley vigente a los nuevos parámetros propuestos: en el caso de la fijación de las semanas consecutivas máximas trabajando 45 horas, se pasa de las actuales dos a cuatro semanas (y ocho para el turismo y actividades conexas).

Finalmente, el Ejecutivo ha clarificado que el salario, como un elemento central del contrato, se mantiene independiente de las horas trabajadas en cada semana.

REFLEXIONES FINALES

La propuesta del Gobierno busca corregir las deficiencias que tuvo la reducción de la jornada laboral sin alterar el objetivo central la ley vigente.

El proyecto es particularmente prometedor para el sector del turismo, el cual en la última medición del INE para el trimestre móvil abril-junio 2026 contaba con 660.000 trabajadores. Estos representan el 7% de los ocupados del país, pero alcanzan 11,5% en regiones como Magallanes. Este sector, cuya tasa de informalidad es de 30% (superior al 27% nacional), podrá desarrollar su potencial con esta legislación más adecuada con su realidad.