

# Ley 40 horas: jornada laboral

Ley 21.561 (2023)

Art. 22 CT

Art. 22 bis CT

La Ley 21.561 establece la **reducción gradual de la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales**. No es un cambio inmediato: opera por etapas según el calendario legal. Esta guía explica el calendario de reducción, los nuevos derechos de los trabajadores y cómo operan la distribución y las horas extraordinarias.

## 01 Calendario de reducción de la jornada

Ley 21.561 — la reducción es gradual y por etapas

ETAPA	ENTRADA EN VIGOR	JORNADA MÁXIMA
Etapa 1	Abril 2024 — 1er aniversario de la ley	44 h semanales
Etapa 2	Abril 2026 — 3er aniversario de la ley	42 h semanales
Etapa 3	Abril 2028 — 5to aniversario de la ley	40 h · meta final

### FECHAS CLAVE

La ley fue publicada el **26 de abril de 2023**.

Cada empleador debe adaptar los contratos y reglamentos internos a cada etapa.

La reducción de horas **NO puede implicar reducción de remuneraciones**.

## 02 Regla de oro: reducción sin baja de sueldo

Art. 1 Ley 21.561 — el salario no puede disminuir por la reducción de jornada

- La reducción de jornada no puede significar una disminución de las remuneraciones del trabajador. El sueldo base y todos los beneficios se mantienen íntegros. Ley 21.561 Art. 1
- Quien ganaba \$800.000 por 45 horas, debe ganar lo mismo por 44 horas (etapa 1), 42 horas (etapa 2) y 40 horas (etapa 3). Ley 21.561

Cualquier cláusula del contrato que vincule la remuneración directamente a las horas trabajadas debe revisarse y ajustarse para cumplir esta norma. Ley 21.561

El empleador debe adecuar los contratos dentro del plazo de cada etapa, de mutuo acuerdo con el trabajador. Ley 21.561

### 03 Distribución de la jornada semanal

Art. 22 y 22 bis CT — cómo se distribuyen las horas en la semana

La jornada ordinaria no puede exceder de **10 horas diarias**, aunque la semana total no supere el máximo. Art. 28 CT

Debe distribuirse en no más de **6 días** a la semana. El trabajador tiene derecho a al menos un día de descanso semanal. Art. 35 CT

Se puede pactar distribución en **4 o 4,5 días** (jornadas diarias más largas a cambio de más días libres). Requiere acuerdo escrito y no puede superar 10 h diarias. Art. 22 bis CT

El sistema de turnos debe contemplar un descanso de al menos **12 horas consecutivas** entre jornadas (desconexión). Aplica especialmente en teletrabajo. Art. 28 bis CT

Los trabajadores excluidos de la limitación de jornada (gerentes, personal de confianza) no tienen jornada máxima, pero sí derecho al día de descanso semanal. Art. 22 inc. 2 CT

## 04 Horas extraordinarias

Art. 30 a 32 CT — lo que excede la jornada ordinaria se paga con recargo

- Son horas extraordinarias las que exceden la jornada pactada, trabajadas con conocimiento del empleador. Deben constar en un **pacto escrito**. Art. 30 CT
- El recargo mínimo es del **50%** sobre el valor de la hora ordinaria. No puede pactarse un recargo inferior. Art. 32 CT
- Solo pueden pactarse para situaciones temporales de la empresa. No pueden ser la norma habitual. Art. 31 CT
- El máximo es de **2 horas extra diarias**. No se puede pactar ni exigir más. Art. 31 CT
- Los pactos tienen vigencia máxima de **3 meses**, renovables. Las horas extra se pagan en el período en que se trabajaron; no se compensan con tiempo libre salvo pacto expreso. Art. 32 CT

## 05 Nuevos derechos de adaptabilidad

Ley 21.561 — acuerdos de distribución flexible de la jornada

MECANISMO	DESCRIPCIÓN	NORMA
<b>Jornada 4×3</b>	Por acuerdo individual, distribuir la jornada en 4 días, con hasta 10 h diarias y 3 días de descanso.	Art. 22 bis CT
<b>Banco de horas</b>	Pacto colectivo para acumular horas en períodos de mayor demanda y compensarlas con descanso después.	Art. 22 ter CT
<b>Jornada reducida voluntaria</b>	Reducir voluntariamente la jornada con ajuste proporcional de remuneración, con acuerdo del empleador.	Art. 22 quáter CT
<b>Cuidado de hijos</b>	Con hijos menores de 14 años o con discapacidad: derecho preferente a distribución flexible.	Ley 21.561

## 06 Qué hacer como trabajador: pasos prácticos

Cómo verificar y exigir el cumplimiento

- Revisa tu contrato:** identifica cuántas horas semanales tienes pactadas y si ya se actualizó a la jornada vigente según la etapa actual. Ley 21.561
- Exige el ajuste:** si tu empleador no actualizó la jornada según el calendario, puedes exigirlo por escrito y denunciar a la Inspección del Trabajo. Art. 1 Ley 21.561
- Verifica tus horas extra:** el exceso sobre la jornada pactada debe pagarse con 50% de recargo, salvo pacto escrito. Art. 32 CT
- Conserva registros:** guarda correos, mensajes y evidencia de las horas trabajadas. El registro de asistencia es obligación del empleador. Art. 33 CT
- Denuncia** ante la Inspección del Trabajo si reducen tu sueldo por la reducción de jornada o no respetan la jornada máxima vigente. Art. 476 CT

### PRINCIPIO CLAVE: SIN REDUCCIÓN DE SUELDO

*“La reducción de la jornada ordinaria de trabajo no podrá significar una disminución en las remuneraciones que perciban los trabajadores.”*

**Art. 1 Ley 21.561.** Esta garantía es irrenunciable y no puede ser modificada por el empleador.

### ¿TU JORNADA NO SE HA AJUSTADO A LA LEY?

Si tu empleador no respeta el calendario o te redujo el sueldo, escríbenos. Te explicamos tus derechos en simple, sin compromiso.

WhatsApp +56 9 2807 5332 · @lamesalegalcl · lamesalegal.cl