



Informativo Laboral

Proyecto de Ley modifica Ley de 40 horas en materia de distribución de la jornada de trabajo

21 de julio de 2026

Hoy fue presentado el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo aumentando el período de distribución de la jornada semana. Adicionalmente, amplía el número de días de descanso en compensación a las horas extraordinarias trabajadas. A continuación, las principales modificaciones que se proponen en el proyecto de ley.

I. NUEVO PERIODO DE REFERENCIA O DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. Se reemplaza el actual ciclo de distribución de hasta 4 semanas ampliándolo hasta **16 semanas** como regla general; y para el sector turismo (art. 38 inc. 5°), la distribución podrá efectuarse sobre promedios semanales en ciclos de hasta **52 semanas**.
2. Esta especial forma de distribución de la jornada exige acuerdo individual entre las partes, no siendo obligatorio acordarlo, además, con el sindicato.
3. El ciclo general de hasta 16 semanas o el del turismo de 52, tendrá un **tope máximo de trabajo semanal de 45 horas**, pero sólo se podrán laborar hasta **4 semanas continuas** con ese tiempo de trabajo; y en el caso del sector turismo el máximo de las semanas continuas de trabajo de 45 horas será de 8 semanas dentro del respectivo ciclo.
4. No obstante, dentro del ciclo que se pacte, la jornada semanal no podrá superar las 40 horas ordinarias en más de la mitad de las semanas del ciclo. Es decir, en el ciclo de hasta 16 semanas, a lo menos en 8 de ellas debe laborarse un máximo de 40 horas; y en el de 52 semanas, a lo menos 26 semanas con 40 horas.
5. En el caso de trabajadores que no pertenezcan al sector turismo (regla general), vía negociación colectiva o pactos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se permite pactar un ciclo mayor a las 16 semanas, pudiendo alcanzar hasta 52 semanas, con un tope máximo de jornada semanal de 45 horas.

6. El proyecto no modifica la norma vigente que permite laborar hasta **52 horas** en la semana, si ello se acuerda con el sindicato. Estas 52 horas -que superan excepcionalmente las 45 horas- deben entenderse como ordinarias.

II. CALENDARIO DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1. Se debe fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del respectivo ciclo que se pacte. Y se pueden acordar diferentes alternativas de distribución dentro de cada ciclo.

2. El empleador debe comunicar la alternativa de distribución que aplicará durante el mes con una anticipación mínima de 1 semana.

III. COMPENSACION DE HORAS EXTRAS POR DÍAS DE DESCANSO

1. Las horas extras se podrán compensar en hasta 10 días hábiles de descanso al año (hoy 5 días); y las horas que se compensen dan derecho a una proporción de 1 ½ hora por cada hora extra que se trabaje. Pero para que las horas acumuladas den derecho a un descanso, estas deben tener como mínimo el equivalente a una jornada diaria de trabajo.

2. Los días de descanso deben utilizarse dentro de los siguientes 12 meses desde el pacto, y el trabajador debe solicitar el o los días de descanso con una anticipación mínima de 48 horas. El descanso se puede otorgar el día solicitado por el trabajador, pero si hay dificultades operacionales, se otorgará dentro de los próximos 60 días.

3. Si transcurridos los 12 meses o si termina el contrato de trabajo, los días compensados no utilizados por el trabajador deben remunerarse con el recargo legal.

IV. ARTICULO TRANSITORIO

Las referencias a los promedios máximos semanales se aplicarán según el límite de jornada ordinaria vigente al momento de su aplicación.