



Nuevo hito de las 42 horas: reglas de implementación y fin del IMM proporcional

"...A fines de abril de este año se inicia la segunda etapa del plan de reducción de la jornada laboral ordinaria. Más que una simple disminución de horas, este hito consolida la transformación iniciada por la Ley 21.561 y representa el paso desde una discusión interpretativa a una fase eminentemente operativa..."

Viernes, 20 de marzo de 2026 a las 18:00



Tomás Becerra

El 26 de abril próximo, la jornada laboral ordinaria en Chile baja de un máximo de 44 a 42 horas semanales. El verdadero impacto radica en la forma en que dicha rebaja debe realizarse y en las definiciones administrativas que acompañan su implementación.

La reforma de las 40 horas fue diseñada originalmente como un proceso gradual, sin embargo, esa gradualidad no evitó que se generaran tensiones interpretativas durante su primera fase de aplicación.

El tránsito desde las 45 a las 44 horas expuso vacíos legales relevantes en torno a cómo debían los empleadores ejecutar la reducción y cuáles eran sus límites técnicos, todas materias que la ley

originalmente no contemplaba.

Fin del fraccionamiento de jornada en minutos

Durante la primera etapa de implementación, en abril de 2024, la Dirección del Trabajo (DT) adoptó un criterio restrictivo respecto de la forma de materializar la disminución horaria. Mediante los dictámenes N° 235/8 y 599/25 la autoridad ha interpretado lo siguiente: la rebaja de jornada no podía ejecutarse fraccionando la hora en minutos diarios —por ejemplo, reduciendo 12 minutos en jornadas distribuidas en cinco días—, sino que, a falta de acuerdo con los trabajadores, debía descontarse una hora completa los días que el empleador determinara.

El fundamento de dicha interpretación radicó en la finalidad de la reforma: una disminución marginal de 10 o 12 minutos diarios no satisfacía el objetivo legal de otorgar tiempo de calidad y descanso efectivo a los trabajadores, pues diluía el beneficio y desnaturalizaba el propósito de la norma.

En paralelo, diversos juzgados de Letras del Trabajo a lo largo del país anulaban las multas cursadas por la DT, fallando a favor de empresas que habían implementado reducciones de 10 o 12 minutos diarios. La discusión incluso escaló a la Corte de Apelaciones de La Serena, que confirmó la decisión del tribunal inferior, acogiendo el criterio permisivo de reducción de la jornada en minutos diarios (ICA La Serena Rol Laboral N° 310-2024).

Esta tensión en la interpretación de la norma generó un escenario de incertidumbre para las empresas, particularmente en lo relativo a la posibilidad de fraccionar la rebaja en minutos diarios distribuidos homogéneamente durante la semana.

Con la entrada en vigencia de la Ley 21.755, en julio de 2025, se puso término a esa discusión. El legislador optó por una técnica normativa expresa: a falta de acuerdo entre el empleador y trabajador, la reducción de 44 a 42 horas debe materializarse en una hora o en 50 minutos diarios, según la distribución que determine el empleador, excluyendo reducciones marginales que contrarresten el beneficio en los hechos. Con ello, se clausura el debate que enfrentó a la autoridad administrativa con los tribunales y se elimina definitivamente el fraccionamiento mínimo como alternativa válida.

Con ello, el debate deja de ser doctrinario y pasa a ser eminentemente a una materia de cumplimiento.

El fin de la controversia sobre el ingreso mínimo proporcional

Uno de los temas críticos de la reforma ha sido la vigencia del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) proporcional frente a la reducción de jornada. La cuestión que se planteó fue precisa: si disminuyen las horas ordinarias de trabajo, ¿existe fundamento jurídico para ajustar proporcionalmente la base salarial?

La ley interpretativa ha despejado esta ambigüedad. La reducción de jornada no habilita la disminución de remuneraciones ni autoriza compensaciones indirectas mediante pactos que alteren la estructura salarial. En virtud del principio de invariabilidad remuneracional, aunque el trabajador preste servicios por menos horas ordinarias semanales, su remuneración mensual debe permanecer íntegra.

Este criterio ha sido reforzado por la Dirección del Trabajo (Dictamen N° 827-48), confirmando que toda jornada superior a 30 horas semanales pero inferior de 42 horas debe remunerarse con el IMM de forma íntegra.

En términos prácticos, este cambio de criterio implica que el valor hora de aquellos trabajadores cuya jornada sea superior a 30 horas semanales pero inferior a 42 experimentará un incremento significativo, toda vez que la misma remuneración mensual deberá distribuirse sobre un menor número de horas ordinarias. Del mismo modo, el valor de las horas extraordinarias —calculado sobre la base del valor hora ordinario— también se verá encarecido. Este efecto económico no es menor y deberá ser debidamente considerado por las empresas al momento de proyectar costos laborales y revisar sus modelos de productividad, lo que hace necesario replantear sus estructuras de jornada.

Impacto organizacional y rediseño de la jornada ordinaria

La implementación efectiva en este nuevo proceso de reducción de jornada a 42 horas requiere de una gestión clara por parte de las empresas, supone la revisión de diversas variables, sistemas de turnos, esquemas de distribución de jornada y la actualización de anexos a los contratos de trabajo, que quedarán desactualizados a contar de abril de este año.

En estructuras con turnos compleja o continuidad operativa, la reducción puede incidir en la necesidad de reforzar dotaciones, reconfigurar descansos o recalcular la exposición a horas extraordinarias. Allí donde la jornada se encontraba ajustada al límite legal, la adecuación no es algo insignificante, implicará la toma de decisiones organizacionales que deben adoptarse con criterio técnico y respaldo documental.

La reducción a 42 horas debe entenderse, entonces, no como un ajuste marginal, sino como una etapa decisiva en la consolidación del nuevo estándar laboral, con reglas de distribución que actualmente se encuentran definidas por ley.

Las organizaciones que se anticipen en la adecuación a estos cambios normativos, revisando con rigor técnico la distribución de sus jornadas y documentando los cambios que correspondan, estarán indudablemente en una mejor posición para enfrentar este nuevo escenario, en el que el margen interpretativo se ha estrechado de manera significativa y el estándar de cumplimiento se proyecta con mayor intensidad.

* Tomás Becerra Henríquez es asociado de Alessandri Abogados.

0 Comentarios

Paula Perez ▼



Sé el primero en comentar...

• Comparte

Mejores [Más recientes](#) Más antiguos

Sé el primero en comentar.

Análisis jurídico



Marisol Peña

El control preventivo obligatorio de constitucionalidad de las leyes y el síndrome del "sillón vacío"

"...El juez debe ser deferente al legislador siempre y cuando las razones de este se encuentren debidamente justificadas en la dimensión de los derechos. Y ello puede no ocurrir. ¿Qué rol está llamado a cumplir el Tribunal Constitucional en ese caso? ¿O debe abdicar simplemente de su rol de custodio de la supremacía constitucional que hoy tiene como corazón el respeto de los derechos fundamentales?..."

Comente



Arte y técnica: la protección de la creatividad en las obras de arquitectura

María José Arancibia

"...Más allá de las propias diferencias que existen entre los objetos de cada uno de los derechos —la creación artística, en el caso del derecho autor; un procedimiento reproducible de forma estandarizada que resuelve en forma inventiva un problema de la técnica, en el caso de la patente—, puede considerarse que, desde una perspectiva económica, existen razones que justifican un tratamiento diferenciado..."

Comente



Sanciones administrativas como manifestación del *ius puniendi* estatal: balance jurisprudencial del TC y la CS (V)

Alejandro Vergara

"...Según esta sólida y persistente jurisprudencia, los principios constitucionales del *ius puniendi* se pueden aplicar no solo a la imposición de penas penales, sino también a la imposición de sanciones administrativas, dada su unidad material: ambas son sanciones..."

Comente



Interlocking: fin de la historia

Tomás Menchaca

"...Las sentencias indicadas son una buena noticia para el derecho de la libre competencia en nuestro país, el gobierno corporativo de las empresas y la certeza jurídica, esencial en un Estado de derecho (...). Lo anterior permitirá que un número importante de situaciones de *interlocking* indirecto, que no implican riesgos para la libre competencia e incluso podrían ser pro competitivas, se puedan mantener y que, al mismo tiempo, se puedan perseguir de acuerdo con el tipo general aquellas que se acredite que son anticompetitivas..."

Comente



Las circunstancias eximentes de responsabilidad penal

Carlos Künsemüller

"...Entre las protestas escuchadas y leídas, a propósito de un caso penal en el que se dictó un veredicto (no la sentencia definitiva) de absolución respecto de un imputado por haber obrado en legítima defensa, figura la de que no es admisible que un sujeto, autor del disparo que hiró a la víctima, quede impune, exento de castigo, no obstante estar acreditada su autoría en un delito. Este reclamo —inaceptable en quien posee conocimientos jurídicos básicos— implica desconocer absolutamente la esencia de la justificante..."

Comente

Ver más

Comentarios Recientes

Más Comentados

Ranking de Comentaradores