



DERECHO LABORAL

Jornada de 42 horas desde abril de 2026

Análisis jurídico institucional · Fecha de revisión normativa: 12 de septiembre de 2026

Desde el año 2000 · Rigor para decidir. Claridad para avanzar.

Idea central Desde el 26 de abril de 2026, la jornada ordinaria general no puede exceder de 42 horas semanales. La reducción exige revisar contratos, turnos, registros de asistencia y sobretiempo; no se resuelve únicamente cambiando un número en una plantilla.

Qué cambió

La Ley N° 21.561 estableció una reducción gradual de la jornada ordinaria: 44 horas desde abril de 2024, 42 horas desde el 26 de abril de 2026 y 40 horas desde el 26 de abril de 2028. El texto permanente del artículo 22 del Código del Trabajo ya señala un límite de 40 horas, pero sus notas de vigencia explican la gradualidad. En septiembre de 2026, el máximo general aplicable en la etapa intermedia es de 42 horas semanales.[1][2]

La regla general admite distribución semanal o promedios en lapsos de hasta cuatro semanas, bajo los límites y requisitos legales. Además, existen jornadas especiales, sistemas excepcionales y personas excluidas de limitación horaria. Por eso, antes de modificar turnos debe clasificarse correctamente cada relación laboral; aplicar una fórmula general a toda la dotación puede producir incumplimientos o afectar descansos.

La reducción no puede disminuir remuneraciones

La finalidad de la ley es reducir tiempo de trabajo sin rebajar remuneraciones. Una adecuación que mantenga el valor mensual pero aumente exigencias, elimine unilateralmente beneficios o altere variables remuneracionales requiere análisis. Tampoco corresponde compensar la reducción imponiendo tiempo fuera de jornada o dejando tareas preparatorias y de cierre sin registro.

Cuando la modificación afecta una cláusula contractual, la empresa debe determinar si necesita un anexo y acuerdo de las partes. La adecuación de la jornada por efecto legal no

autoriza a modificar cualquier condición asociada. Es recomendable documentar el nuevo horario, distribución, descansos, sistema de turnos y fecha de vigencia, conservando evidencia de comunicación y aceptación cuando jurídicamente sea necesaria.

Turnos y distribución

Reducir dos horas semanales puede ejecutarse de distintas maneras: acortar días, ajustar la hora de inicio o término, redistribuir dentro de los días permitidos o utilizar un promedio autorizado. La alternativa debe respetar límites diarios, descansos, reglas especiales del sector y la organización pactada. Si hay sindicato o instrumento colectivo, el análisis también debe considerar esas fuentes.

La distribución por promedios no equivale a disponer libremente de horas entre semanas. Requiere cumplir condiciones legales y comunicar el calendario en la forma aplicable. En jornadas excepcionales autorizadas, el empleador debe revisar la resolución vigente y las compensaciones asociadas; no es prudente trasladar mecánicamente el límite general a un ciclo excepcional sin comprobar su régimen.

Sobretiempo y control de asistencia

Es extraordinaria la jornada que excede el máximo legal o la pactada, si ésta es menor. Las horas extraordinarias deben responder a necesidades o situaciones temporales, pactarse por escrito en los términos legales y pagarse con el recargo correspondiente. Desde la reducción, una planificación que siga operando como si el límite fuera 44 horas puede generar sobretiempo no reconocido.[2]

El registro de asistencia debe capturar la realidad: inicio y término, interrupciones, atrasos, prolongaciones y correcciones justificadas. La Resolución Exenta N° 38 de 2024 de la Dirección del Trabajo establece requisitos obligatorios para sistemas electrónicos de registro y control. Un sistema técnicamente moderno no basta si las marcaciones se alteran, las personas trabajan antes de marcar o las jefaturas toleran extensiones sistemáticas no registradas.[3]

El análisis de brechas debe comparar, al menos durante varias semanas, la jornada pactada, el turno programado, las marcaciones y la liquidación. Esa comparación revela si la reducción existe solo en el papel, si hay tiempo de trabajo omitido o si las reglas de autorización de sobretiempo no funcionan.

Lista de verificación para empleadores

- Identificar trabajadores afectos a jornada general, parcial, especial, excepcional o excluidos de limitación.
- Revisar contratos, anexos, instrumentos colectivos y resoluciones de jornada excepcional.
- Diseñar turnos de 42 horas que respeten descansos y límites diarios aplicables.
- Actualizar calendarios, políticas, reglamento interno y comunicaciones de jefaturas.

- Probar el registro de asistencia y su integración con remuneraciones.
- Recalcular el umbral de sobretiempo y auditar diferencias desde el 26 de abril de 2026.
- Preparar la siguiente etapa de 40 horas, vigente desde el 26 de abril de 2028.

Riesgos frecuentes

El primer riesgo es reducir formalmente el horario, pero mantener metas o cierres que obligan a trabajar fuera del registro. El segundo es descontar remuneraciones o beneficios que no dependen jurídicamente de la cantidad de horas reducidas. El tercero es excluir de jornada a personas solo por su cargo, sin atender a las funciones efectivas y a la fiscalización superior inmediata. El cuarto es usar promedios o ciclos sin cumplir los requisitos. El quinto es calcular como ordinarias horas que ya superan el máximo o la jornada menor pactada.

La Dirección del Trabajo ha seguido aplicando en 2026 el límite de 42 horas en materias especiales. Por ejemplo, el Ordinario N° 2000-53105, de 20 de agosto de 2026, confirma ese umbral para el cálculo del recargo en la jornada de gente de mar. El pronunciamiento es sectorial y no debe extrapolarse sin cuidado, pero demuestra que la etapa de 42 horas ya produce efectos concretos en fiscalización y remuneraciones.[4]

Una implementación defendible

Una empresa puede ordenar el proceso en cuatro documentos: matriz de población laboral; diseño de jornada por grupo; instrumento de modificación y comunicación; y reporte de verificación posterior. La matriz explica por qué cada persona está dentro o fuera de la regla general. El diseño muestra horas, descansos y ciclos. El instrumento deja constancia de la aplicación. El reporte contrasta turnos con marcaciones y pagos.

Para trabajadores, conviene conservar contrato, anexos, registro de asistencia disponible, liquidaciones y comunicaciones de turnos. Si la jornada real no coincide con la documentada, el análisis debe hacerse sobre hechos verificables. Una diferencia aislada no siempre tiene la misma consecuencia que una práctica permanente; la calificación depende de su causa, frecuencia y respaldo.

Preguntas frecuentes

¿Todas las personas deben trabajar exactamente 42 horas?

No. Cuarenta y dos horas es el máximo general en esta etapa. Puede existir una jornada pactada menor, jornada parcial, régimen especial, sistema excepcional o exclusión legal que requiere verificación individual.

¿La empresa puede rebajar el sueldo porque disminuye la jornada?

La reducción legal no puede significar una disminución de remuneraciones. Cambios en componentes específicos deben examinarse según su naturaleza, contrato y forma de devengo.

¿Todo exceso sobre 42 horas es automáticamente válido como hora extra?

El exceso puede generar consecuencias remuneracionales, pero el trabajo extraordinario debe cumplir su régimen: temporalidad, pacto, registro y límites. La autorización interna no elimina la obligación de pagar tiempo efectivamente trabajado si concurren sus presupuestos.

¿Conviene esperar a 2028 para rediseñar turnos?

No. El límite de 42 horas está vigente desde abril de 2026. Además, un diseño escalable permite preparar con tiempo la reducción a 40 horas de 2028.

Fuentes oficiales

1. **Biblioteca del Congreso Nacional, Ley N° 21.561.** [Enlace oficial](#). Ley que modifica el Código del Trabajo para reducir la jornada y establece su gradualidad. Consulta: 12 de septiembre de 2026.
2. **Biblioteca del Congreso Nacional, Código del Trabajo.** [Enlace oficial](#). Texto vigente, especialmente artículos 21, 22, 30, 32 y disposiciones sobre distribución y descansos. Consulta: 12 de septiembre de 2026.
3. **Biblioteca del Congreso Nacional, Resolución Exenta DT N° 38 de 2024.** [Enlace oficial](#). Requisitos para sistemas electrónicos de registro y control de asistencia. Consulta: 12 de septiembre de 2026.
4. **Dirección del Trabajo, Ordinario N° 2000-53105 de 20 de agosto de 2026.** [Enlace oficial](#). Aplicación sectorial del límite de 42 horas y cálculo de recargos para gente de mar. Consulta: 12 de septiembre de 2026.

Nota de alcance

Esta publicación contiene información jurídica general y no reemplaza el análisis de antecedentes, documentos y circunstancias particulares. No constituye promesa de resultado ni aceptación de un encargo profesional. Antes de actuar deben verificarse la normativa vigente y la vía aplicable al caso concreto.