

[Pulso](#)

Proyecto del gobierno excluye a sindicatos del acuerdo para flexibilizar la aplicación de las 40 horas en 16 semanas

La comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados comenzó a analizar este martes la propuesta. Otro de los cambios que incluye, es que trabajadores distintos a los del sector turismo también podrán promediar el cálculo de la jornada laboral de 40 horas hasta en un máximo de 52 semanas. Pero en este caso, sí debe ser mediante negociación colectiva o pactos directos con los sindicatos.

Por [Carlos Alonso](#)

21 JULIO 2026

La iniciativa que busca reformular la aplicación de las 40 horas semanales comenzó su tramitación en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

El proyecto de ley tiene por objeto perfeccionar los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo incorporados por la ley de 40 horas.

En lo central, se modifican los artículos que regulan los pactos de distribución de la jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales de cuarenta horas. Así, con carácter general, se amplía el período máximo de referencia **desde 4 hasta 16 semanas**, manteniendo el límite máximo de hasta cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana.

Asimismo, respecto al turismo y sus actividades conexas —como hotelería, gastronomía, entretenimiento y operadores turísticos—, cuya actividad se caracteriza por presentar fluctuaciones estacionales significativas y ampliamente previsibles **se establece un régimen especial que amplía dicho período hasta 52 semanas**, manteniéndose igualmente el límite máximo de cuarenta y cinco horas ordinarias por semana.

En ambos casos, el promedio de la jornada ordinaria deberá respetar el límite legal vigente, deberá suscribirse un pacto que conste por escrito y contemplar un calendario previo de distribución, resguardando la certeza del trabajador respecto de la organización de su jornada.

Para la determinación de la distribución de jornada por promedios semanales, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. **Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo.** Con una anticipación no inferior a una semana al inicio de cada mes del ciclo respectivo, el empleador comunicará al trabajador la alternativa de distribución que se aplicará durante ese mes.

En cada ciclo, **la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta horas ordinarias en más de la mitad de las semanas que integren el ciclo respectivo.**

De acuerdo al subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, **“la aplicación de un sistema de jornada por ciclos requiere acuerdo entre las partes.** El calendario correspondiente debe quedar establecido al momento de pactarse el sistema en el contrato y no puede ser modificado unilateralmente para un nuevo ciclo. Por tanto, si no existe acuerdo para establecerlo o modificarlo, no puede aplicarse la nueva planificación y continúa rigiendo la jornada previamente acordada”.

Marcelo Albornoz, exdirector del Trabajo, explica que “al reemplazar el artículo 22 bis, una innovación en comparación a la ley vigente es que para llegar **a este acuerdo se excluye a los sindicatos, y solo será a través de una negociación individual**”.

En ese sentido, el socio de Principal de Albornoz & Cía plantea que **lo que se busca es privilegiar el acuerdo individual y no a través de la negociación colectiva.**

Asimismo, y a diferencia de lo anterior, se establece que, **tratándose de trabajadores distintos al turismo mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos,** y solo respecto de sus afiliados, **las partes podrán pactar la ampliación del ciclo hasta un máximo de 52 horas semanales.** Con todo, la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias, aplicándose las demás reglas previstas en este artículo.

El proyecto no innova en la cantidad de horas extras que permite la ley, que actualmente son 2 horas días, por lo que en caso de una semana el máximo llegaría a 12 horas. En este punto, el ministro del Trabajo, Tomás Rau, enfatizó ante los diputados que la iniciativa no amplía la jornada a 52 horas semanales como lo ha planteado la oposición.

Desde la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), su presidente José Manuel Díaz criticó la propuesta. “Chile no necesita más flexibilidad que precarice el empleo, necesita más trabajo decente, con jornada clara, estabilidad, salarios justos, certeza para que las personas prueben proyectar la vida personal de sus familias”.

La visión de los expertos

Fernanda Villagra, directora área laboral y nuevas tecnologías de Mendoza Luksic y Valencia, sostiene que **“más que hablar de una exclusión del sindicato, se valora la posibilidad de la negociación directa”.** En ese sentido, menciona que “siempre es positivo que se entregue espacio para que el empleador y el trabajador puedan acordar condiciones que se ajusten a sus realidades particulares, sobre todo cuando esa conversación directa permite otorgar una

mayor flexibilidad en beneficio de la persona y de la conciliación de su vida personal y laboral”.

Visión similar entrega Rodrigo Ugarte, socio del estudio Aninat, quien añade que **“el pacto individual permite que el mecanismo sea efectivamente aplicable, sin alterar los límites de protección establecidos por la legislación”**.

En ese sentido, el experto subraya que “la regulación propuesta también aporta mayor certeza jurídica, ya que establece un mecanismo uniforme para todas las empresas que decidan implementar esta modalidad, evitando que su utilización quede supeditada a la existencia de una organización sindical. A priori, no advierto que la ausencia de intervención sindical afecte la legitimidad del mecanismo propuesto.

Una opinión contraria tiene Matías Baeza, del estudio Vial Gallardo Abogados, quien menciona que “hay que tener presente en la actualidad la norma laboral vigente sólo requiere la intervención y acuerdo previo con el sindicato, para los trabajadores que estén afiliados a una organización sindical. **Considero se debiera mantener la misma condición, a fin de lograr un equilibrio en la negociación de la adaptabilidad laboral y respetar el rol del sindicato”**.

Ignacia López, socia de Parga, Montes, Vasseur & López, Laborales plantea que “es positivo que, para un tramo de 52 semanas, se incluya la posibilidad de acuerdo sindical, ya que implica que esa mayor flexibilidad podrá ser negociada por las organizaciones sindicales, pudiendo estas exigir a cambio para sus afiliados los beneficios que les parezcan atingentes”.

Más sobre: [40 horas Flexibilidad](#)