

# ENFOQUE LABORAL

Proyecto de Ley de 52 horas

Para más información, contactar a:



**Sebastián Parga M.** | Socio  
[sparga@pmvl.cl](mailto:sparga@pmvl.cl)



**Jorge Montes A.** | Socio  
[jmontes@pmvl.cl](mailto:jmontes@pmvl.cl)



**Pablo Vasseur G.** | Socio  
[pvasseur@pmvl.cl](mailto:pvasseur@pmvl.cl)



**Ignacia Lopez V.** | Socia  
[ilopez@pmvl.cl](mailto:ilopez@pmvl.cl)

Actualmente en trámite en la Cámara de Diputados y Diputadas, el proyecto de ley que “perfecciona los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo y establece un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas”, busca optimizar los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo incorporados por la Ley N°21.561 (Ley de 40 Horas), fortaleciendo las herramientas que permiten distribuir la jornada conforme a las necesidades operacionales de las empresas.

Para ello, propone ampliar el período de referencia para la distribución de la jornada, crear un régimen especial para el sector turismo y actividades conexas, perfeccionar la compensación de horas extraordinarias mediante descanso y flexibilizar el régimen de descansos dominicales, sin modificar los límites máximos de jornada establecidos por la legislación vigente.



La iniciativa se estructura en un artículo único y un artículo transitorio. El primero modifica los artículos 22, 22 bis, 32 y el inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, incorporando nuevas reglas sobre adaptabilidad de la jornada, descansos compensatorios y descansos dominicales. Por su parte, el artículo transitorio armoniza estas modificaciones con la implementación gradual de la Ley N°21.561, estableciendo que las referencias a la jornada ordinaria deberán entenderse efectuadas conforme al límite vigente al momento de su aplicación, otorgando mayor certeza jurídica durante la entrada en vigencia de la reforma.

### ¿Cuáles son las principales modificaciones que incorpora el proyecto?

El proyecto contempla cuatro modificaciones principales al Código del Trabajo.

1. Amplía el período de referencia para distribuir la jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales, **pasando de cuatro a dieciséis semanas.**

2. Establece un **régimen especial para el sector turismo<sup>1</sup>, permitiendo extender dicho período hasta cincuenta y dos semanas**, mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y solo respecto de sus afiliados.
3. Perfecciona el mecanismo de compensación de horas extraordinarias mediante descanso, facilitando su aplicación práctica.
4. Modifica el régimen de descansos dominicales del artículo 38, aumentando de ocho a doce los domingos consecutivos que podrán trabajarse mediante pacto anual, sin disminuir el total de descansos anuales.

Estas modificaciones se complementan con un artículo transitorio destinado a coordinar su aplicación con la gradualidad de la Ley N°21.561.

<sup>1</sup> El proyecto se remite al inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo que incluye a "trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo".

## ¿Qué cambia en los artículos 22 y 22 bis del Código del Trabajo?

Las modificaciones a los artículos 22 y 22 bis constituyen el principal eje del proyecto, pues amplían los mecanismos de adaptabilidad de la jornada incorporados por la Ley N° 21.561. El cambio más relevante consiste en aumentar el período de referencia para distribuir la jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales, pasando de un máximo de cuatro a dieciséis semanas.

Esta modificación es significativa, porque el período de referencia determina el grado de flexibilidad del sistema. Un ciclo más extenso permite distribuir las horas de trabajo conforme a ciclos productivos de varios meses, facilitando que las empresas concentren una mayor carga laboral en períodos de alta demanda y la compensen posteriormente, siempre respetando el promedio legal de jornada. Ello representa una herramienta especialmente útil para actividades con variaciones estacionales o cíclicas.

Con todo, el proyecto mantiene algunas limitaciones. **La jornada ordinaria no podrá superar las 45 horas en ninguna semana, debiendo respetarse además el promedio máximo de jornada vigente conforme a la gradualidad de la Ley N°21.561 (ley de 40 Horas).**

Asimismo, **la aplicación de este sistema requiere un pacto escrito** entre las partes, el que deberá incorporar un calendario previo con la distribución diaria y semanal de la jornada, otorgando certeza respecto de su organización.

Además, cuando se pacten distintas alternativas de distribución, el empleador deberá informar con al menos una semana de anticipación cuál regirá durante el mes correspondiente.

## ¿Qué cambia para el sector turismo?

**El proyecto crea un régimen especial de adaptabilidad para el sector turismo y actividades conexas**, considerando que su demanda presenta una marcada estacionalidad, concentrándose en períodos como vacaciones, fines de semana largos y festivos. Por ello, se estima que el actual período de referencia de cuatro semanas resulta insuficiente para organizar eficientemente la jornada de trabajo.

En este contexto, **se propone que los trabajadores comprendidos en el inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo puedan distribuir su jornada sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cincuenta y dos semanas, manteniéndose el límite de 45 horas ordinarias por semana.** Con todo, **esto requiere acuerdo con el sindicato y solo tiene efectos respecto de sus afiliados.**

Este régimen beneficia a trabajadores de casinos, hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas, clubes, establecimientos similares y operadores turísticos, permitiendo a las empresas planificar la jornada conforme a sus ciclos reales de actividad y enfrentar de mejor manera las temporadas de alta demanda, lo que trae como consecuencia reducir las necesidades de contratar personal adicional o recurrir excesivamente a horas extraordinarias.

### ¿Qué modifica el artículo 32 respecto de las horas extraordinarias?

El proyecto **perfecciona el sistema de compensación de horas extraordinarias mediante descanso, aumentando a diez los días hábiles de descanso que podrán pactarse al año y ampliando el plazo para utilizarlos hasta doce meses desde la celebración del pacto.** Además, regula el procedimiento para ejercer este derecho, estableciendo que el trabajador deberá solicitar el descanso con al menos 48 horas de anticipación y que el empleador podrá otorgarlo en la fecha solicitada o dentro de los sesenta días siguientes, cuando existan razones operacionales. Si el descanso no se utiliza dentro de los plazos legales, las horas extraordinarias deberán pagarse con el recargo correspondiente.

Asimismo, la iniciativa incorpora expresamente en la ley que las horas extraordinarias acumuladas deberán equivaler, al menos, a una jornada diaria para hacer efectivo el descanso compensatorio. Finalmente, regula los efectos del término de la relación laboral, disponiendo que las horas pendientes deberán compensarse conforme a la equivalencia legal de una hora extraordinaria por una hora y media de descanso, pagándose junto con la última remuneración si no hubieren sido utilizadas.

### ¿Qué cambia en el inciso quinto del artículo 38?

El proyecto **aumenta de ocho a doce el número de domingos consecutivos que podrán trabajarse, una vez al año y mediante pacto anual, por los trabajadores de sectores exceptuados del descanso dominical, como casinos, hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas, clubes y operadores turísticos.** La finalidad es permitir una mayor continuidad operacional durante períodos de alta demanda, por medio de una mejor organización de los turnos, pero sin disminuir el número total de descansos dominicales anuales.

### ¿Qué establece el artículo transitorio?

El proyecto incorpora un artículo transitorio para coordinar estas modificaciones con la implementación gradual de la Ley N°21.561. Para ello, dispone que las **referencias al promedio máximo de la jornada ordinaria deberán entenderse realizadas conforme al límite de jornada vigente al momento de su aplicación.**

De esta manera, se evita anticipar los efectos de la reducción progresiva de la jornada considerada por la Ley de 40 Horas y se otorga mayor certeza jurídica respecto de la aplicación de los nuevos mecanismos de adaptabilidad.



### ¿Qué deberían considerar los empleadores?

Aunque el proyecto aún se encuentra en tramitación, **resulta recomendable que los empleadores comiencen a evaluar el impacto que podrían tener estas modificaciones en su organización interna.** En particular, será conveniente revisar la aplicabilidad de los pactos de adaptabilidad y determinar si, una vez aprobada la ley, resulta beneficioso aprovecharlos, especialmente en empresas con actividades estacionales o ciclos productivos variables.

Esta revisión deberá considerar la eventual modificación de anexos o pactos colectivos y el estricto cumplimiento de los requisitos legales, como la suscripción de pactos por escrito, la elaboración de calendarios de distribución de la jornada y el respeto de los límites máximos de horas ordinarias.

### ¿Cuáles son los principales problemas del proyecto?

Desde el punto de vista la adaptabilidad y flexibilidad, el proyecto presenta algunos problemas prácticos, entre los que destacan:

- Si bien en los pactos individuales el período de referencia o el ciclo aumenta de 4 a 16 semanas, se mantiene el límite máximo semanal de 45 horas, lo que, aunque es un avance, puede no ser suficiente para cubrir efectivamente períodos de alta demanda.
- La posibilidad de ampliar el período de referencia o ciclo de 16 a 52 semanas para el sector turismo y anexos, no elimina el límite máximo de 45 horas y se aleja de las 52 horas que actualmente permite el artículo 22 bis del Código del Trabajo.
- Para poder optar a que el período de referencia o el ciclo se amplíe a 52 semanas se requiere el acuerdo con la organización sindical y solo tiene efectos respecto de sus afiliados, no admitiéndose esta modalidad mediante pactos directos o para aquellos trabajadores no sindicalizados.