REPÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN 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.

Santiago, 20 de julio de 2026

M E N S A J E N° 094-374/

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un 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.

I. ANTECEDENTES

La dictación de la ley N° 21.561 constituyó un avance significativo en la modernización de la regulación de la jornada laboral en Chile. Por una parte, reduce gradualmente la jornada ordinaria desde cuarenta y cinco a cuarenta horas semanales, acercando a Chile al estándar predominante entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”). Por otra, incorporó mecanismos de adaptabilidad, permitiendo, por primera vez, distribuir la jornada sobre la base de un promedio semanal en ciclos –denominados “períodos de referencia” en la legislación comparada– superiores a una semana.

No obstante, el período de referencia actualmente permitido —de hasta cuatro semanas— continúa siendo significativamente inferior al observado en la mayoría de los países de la OCDE. En efecto, la evidencia comparada muestra que los países miembros que cuentan con esquemas de distribución de jornada concentran sus períodos de referencia, en términos generales, en torno a las dieciséis semanas[1].

La duración de dicho período determina el grado de adaptabilidad que ofrece el sistema: horizontes más extensos permiten distribuir la jornada de acuerdo con ciclos productivos que exceden el horizonte mensual, otorgando a las partes una mayor capacidad para adaptar las fluctuaciones estacionales o cíclicas de la actividad.

Cabe destacar que, países miembros de la Unión Europea complementan esta regla general con regímenes especiales para determinados sectores o actividades, atendiendo a las particularidades de sus procesos productivos y de la organización del trabajo[2]. Esta diferenciación resulta especialmente pertinente en actividades cuyos ciclos productivos o estacionales se extienden durante varios meses consecutivos y requieren un mayor grado de adaptabilidad en la organización de la jornada.

El turismo constituye uno de los ejemplos más representativos de este último grupo. La demanda por servicios turísticos se concentra en temporadas claramente identificables —como las vacaciones de verano e invierno, los fines de semana largos y otros períodos festivos—, generando ciclos de alta actividad que pueden prolongarse durante varios meses. En este contexto, el período de referencia máximo de cuatro

[1] OECD Employment Outlook 2021.
[2] Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, artículo 19.

semanas establecido como regla general en nuestra legislación resulta insuficiente para reflejar adecuadamente la estacionalidad propia del sector.

Adicionalmente, algunos países han adoptado regímenes especiales para el sector turismo en materia de distribución de jornada. En Finlandia e Italia, por ejemplo, si bien la legislación contempla un período de referencia general de dieciséis semanas, mediante convenios colectivos, el sector turismo puede ampliarlo hasta cincuenta y dos semanas, considerando que las características propias de esta actividad requieren un mayor grado de adaptabilidad en la organización del tiempo de trabajo.

Por otra parte, los límites actualmente previstos para la distribución excepcional de los descansos dominicales y para la compensación de horas extraordinarias mediante descanso adicional son insuficientes para adaptar la organización del trabajo a períodos prolongados de mayor actividad, limitando la utilidad práctica de las herramientas de adaptabilidad ya contempladas en la legislación.

Considerando la evidencia comparada y las particularidades de los distintos sectores económicos, el presente proyecto busca perfeccionar los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo, alineando la regulación nacional con estándares internacionales. Asimismo, establece un régimen especial para el sector turismo y sus actividades conexas, atendiendo las características propias de esta actividad y compatibilizando las necesidades operacionales del sector con la protección de los trabajadores.

Finalmente, cabe señalar que la presente iniciativa recoge los lineamientos aprobados por el Comité de Ministros del Turismo en su sesión

ordinaria N° 32, celebrada el 7 de mayo de 2026.

II. OBJETIVO DEL PROYECTO

El proyecto de ley tiene por objeto perfeccionar los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo incorporados por la ley N° 21.561. Para ello, amplía, con carácter general, el período de referencia para la distribución de la jornada y, adicionalmente, establece un régimen especial para el sector turismo y sus actividades conexas —como hotelería, gastronomía, entretenimiento y operadores turísticos—, cuya actividad se caracteriza por presentar fluctuaciones estacionales significativas y ampliamente previsibles.

Con este propósito, la iniciativa fortalece los mecanismos de adaptabilidad pactada de la jornada, permitiendo una mejor organización del tiempo de trabajo conforme a los ciclos productivos del sector, sin menoscabar los derechos de los trabajadores. Asimismo, perfecciona el régimen aplicable a los descansos dominicales y a la compensación de horas extraordinarias mediante descanso, con el fin de favorecer una utilización más eficiente de la jornada laboral, reducir la necesidad de ajustes asociados a períodos de alta demanda y otorgar mayor certeza tanto a trabajadores como a empleadores.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO

El proyecto de ley modifica el Código del Trabajo mediante un artículo único, para perfeccionar los mecanismos de adaptabilidad de la jornada de trabajo incorporados por la ley N° 21.561, que reduce la jornada ordinaria de trabajo. Para ello, amplía con carácter general el período de referencia para la distribución de jornada y establece,

adicionalmente, un régimen especial aplicable al sector turismo y actividades conexas. Asimismo, se contempla un artículo transitorio, destinado a armonizar estas modificaciones con la implementación gradual de la referida ley.

Se modifica el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

Se modifican los artículos 22 y 22 bis, que regulan los pactos de distribución de la jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales de cuarenta horas. Con carácter general, se amplía el período máximo de referencia desde cuatro hasta dieciséis semanas, manteniendo el límite máximo de hasta cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana. Asimismo, respecto de los trabajadores comprendidos en el inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, se establece un régimen especial que amplía dicho período hasta cincuenta y dos 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.

Se modifica el artículo 32, perfeccionando el mecanismo de compensación de horas extraordinarias por días adicionales de descanso, al introducir ajustes que facilitan su uso efectivo. En particular, se incrementa el límite anual de días compensables, se amplía el plazo para hacer uso de ellos, se regulan las reglas para su solicitud y otorgamiento, se hace referencia expresa a que es necesaria una acumulación mínima equivalente a una jornada diaria para

hacer efectivo el descanso, tal como se establece hoy en día y como lo ha sostenido la doctrina de la Dirección del Trabajo (por ejemplo, en Dictamen N°387/11 de 03 de junio de 2025) y se precisan los efectos del término de la relación laboral respecto de los descansos pendientes, manteniéndose la equivalencia legal de una hora extraordinaria por una hora y media de descanso.

Finalmente, se modifica el inciso quinto del artículo 38, ampliando de ocho a doce el número de domingos consecutivos que, una vez al año y en virtud de un pacto anual, podrán ser trabajados en forma consecutiva por los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y operadores de turismo, permitiendo cubrir períodos de alta demanda sin afectar el número total de descansos anuales.

Por último, el artículo transitorio establece que las referencias a la jornada ordinaria máxima semanal contenidas en las modificaciones introducidas por esta ley se deberán entender efectuadas a la jornada que se encuentre vigente conforme a la gradualidad prevista en la ley N° 21.561, evitando anticipar su calendario de entrada en vigencia.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y :

“**Artículo único.–** Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) En el inciso primero del artículo 22:

a) Reemplázase la expresión “cuatro semanas” por la expresión “dieciséis semanas”.

b) Incorpórase, luego del punto y aparte, que pasa a ser seguido, la expresión: “Tratándose de los trabajadores a que se refiere el inciso quinto del artículo 38, su distribución se podrá efectuar sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cincuenta y dos semanas.”.

2) Reemplázase los incisos primero, segundo y tercero del artículo 22 bis por los siguientes:

“Artículo 22 bis.- Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior se distribuirá sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas, en un ciclo de hasta dieciséis o cincuenta y dos semanas, según corresponda, esta no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con ese límite por más de cuatro u ocho semanas continuas, según corresponda. Asimismo, 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.

Tratándose de trabajadores distintos de los referidos en el inciso quinto del artículo 38, 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 cincuenta y dos semanas. Con todo, la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias, aplicándose las demás reglas previstas en este artículo.

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.”.

3) Reemplázase el inciso cuarto del artículo 32 por los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso quinto a ser inciso final:

"Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de descanso. En tal caso, podrán pactarse hasta diez días hábiles de descanso adicional al año.

Las horas extraordinarias compensadas darán derecho a descanso en una proporción de una hora y media por cada hora extraordinaria trabajada. Para ejercer este derecho, las horas acumuladas deberán alcanzar, a lo menos, el equivalente al número de horas ordinarias que conformen una jornada diaria del trabajador.

El uso de los días de descanso se realizará dentro de los doce meses siguientes a la fecha de celebración del pacto que les dio origen, según lo establecido en el inciso cuarto de este artículo, y conforme a las siguientes reglas:

a) El trabajador deberá solicitar su uso con una anticipación no inferior a cuarenta y ocho horas.

b) El empleador podrá otorgarlos en el día solicitado o, de no resultar operativamente razonable, dentro de un plazo que no podrá exceder de sesenta días desde la solicitud.

c) Si al vencimiento del plazo señalado en la letra b) anterior, o al término de los doce meses establecidos para su uso, no se hubieren utilizado los días de descanso, éstos deberán pagarse con el recargo legal, junto a la remuneración del período siguiente.

d) En caso de término de la relación laboral, las horas pendientes acumuladas se compensarán conforme a la misma fórmula junto a la remuneración del último mes trabajado.".

4) Reemplázase en el inciso quinto del artículo 38 la palabra "ocho" por "doce".

Artículo transitorio.- Para efectos de esta ley, las referencias al promedio semanal máximo de jornada ordinaria se entenderán hechas al límite de jornada ordinaria vigente al momento de su aplicación, conforme a la gradualidad establecida en la ley N° 21.561.".

REPÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

REPÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Dios guarde a V.E.,

JOSÉ ANTONIO KAST RIST
Presidente de la República

DANIEL MAS VALDÉS
Ministro de Economía,
Fomento y Turismo

TOMÁS RAU BINDER
Ministro del Trabajo
y Previsión Social