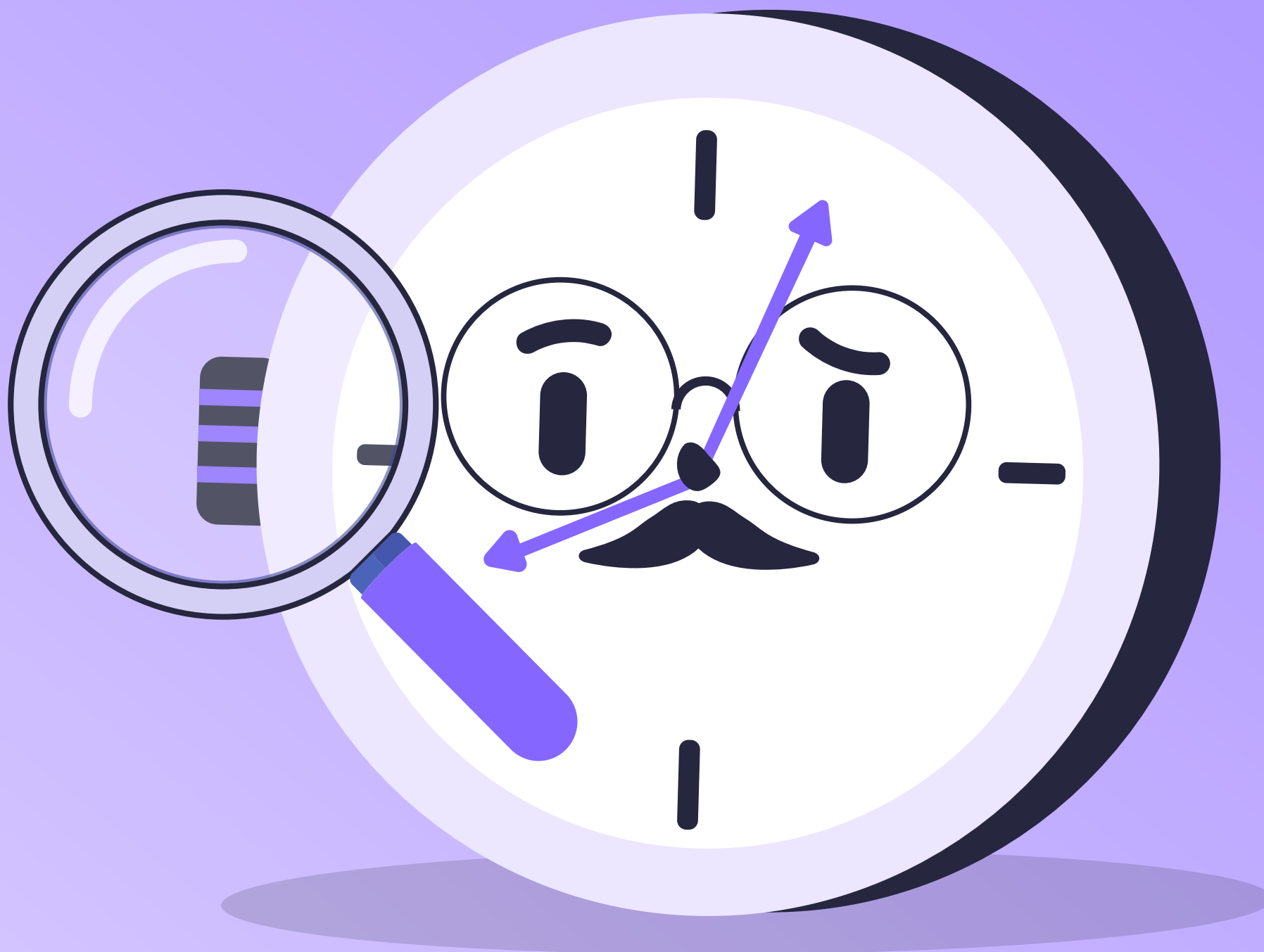


Mayo 2025



Ley 40 Horas

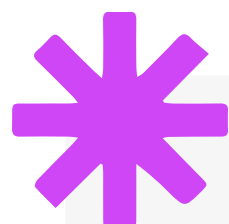
percepción de los
trabajadores a un año
de su implementación



Contenido

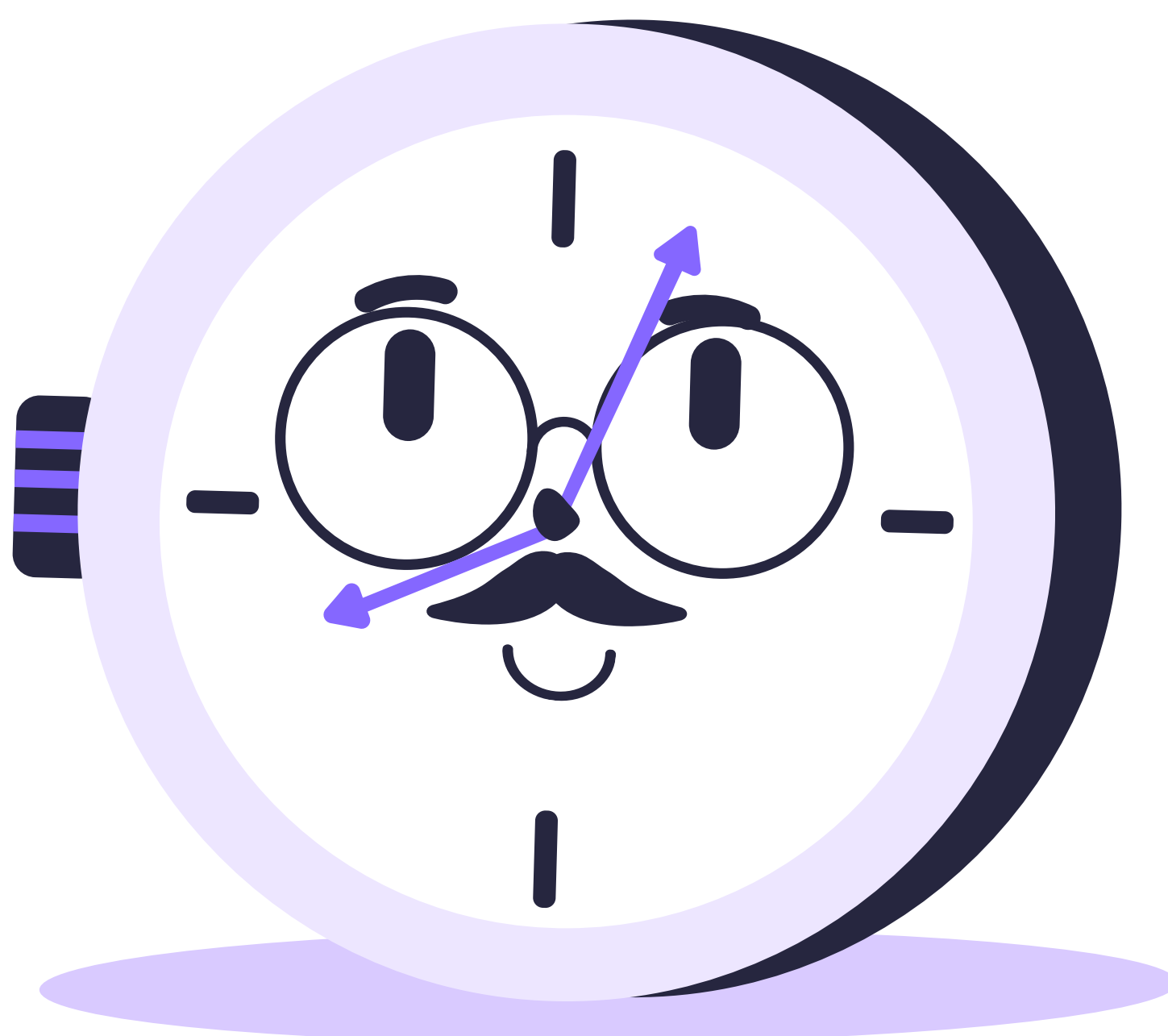
Contexto de la Ley 40 Horas	2
Impacto en la flexibilidad laboral	4
Equilibrio y productividad ¿Qué perciben los trabajadores?	6
Conclusiones	12





El 26 de abril de 2024 entró en vigencia la Ley 40 Horas en Chile. Si bien para efectos de la reducción de la jornada ordinaria, la disminución será gradual, muchas empresas y sus trabajadores ya están viviendo el cambio que conlleva.

Por el lado de los trabajadores, se refleja en más tiempo para sus actividades en su tiempo fuera del trabajo. Por el lado de las empresas, se refleja en la reorganización de procesos, ajustes de horarios y turnos, y la búsqueda constante de mecanismos que impulsen la productividad sin afectar la calidad del trabajo.



Recordemos: ¿en qué consiste principalmente esta ley?

Antes de conocer en detalle el análisis, es relevante recordar algunos tópicos. Como mencionamos al inicio, la reducción de la jornada laboral se realiza de forma gradual:

26 de abril

2024

**44 horas
semanales**

2026

**42 horas
semanales**

2028

**40 horas
semanales**

Esta ley aplica a todos los empleadores que se rigen por el Código del Trabajo de Chile. La adecuación de la jornada laboral será de común acuerdo entre empleador y trabajador, o a través de las organizaciones sindicales que corresponda a la empresa. En caso de no existir un acuerdo, el empleador deberá adecuar la jornada del trabajador reduciendo el término de su jornada laboral en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada laboral.

Ahora sí, veamos cómo se encuentra el panorama este año 2025.

Impacto en la **flexibilidad laboral**

Así como la reducción de la jornada tiene un rol relevante en las empresas al tener que realizar ajustes a los horarios de trabajo, también promete tenerlo sobre la vida de los trabajadores.

Un punto relevante a partir de la reducción de la jornada en el país ha sido la promesa de mayor flexibilidad laboral, acompañada de más tiempo de calidad en la vida personal de los trabajadores.

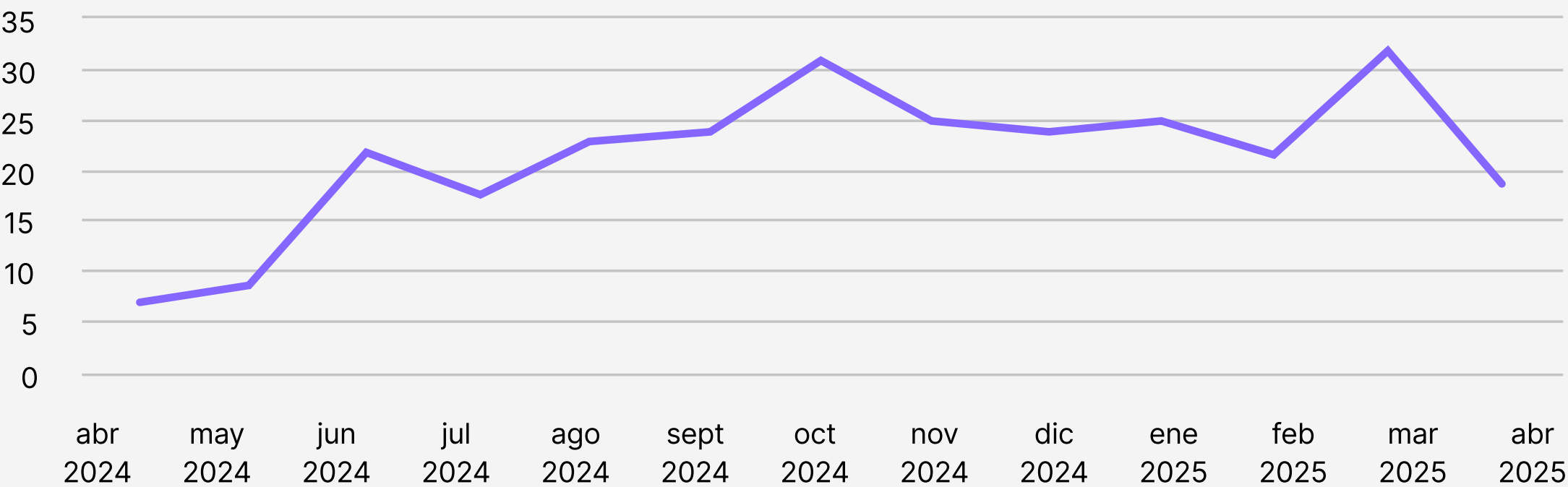
Para acercarse al cumplimiento de ese equilibrio, la ley incluye dos cambios significativos junto a la reducción de la jornada: **bandas horarias y la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.**

Las bandas horarias, por un lado, son un beneficio especial para padres, madres y cuidadores de menores de hasta 12 años, el cual consiste en el derecho a una jornada laboral diaria más flexible, en la que se les permitirá anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de término de la jornada diaria.



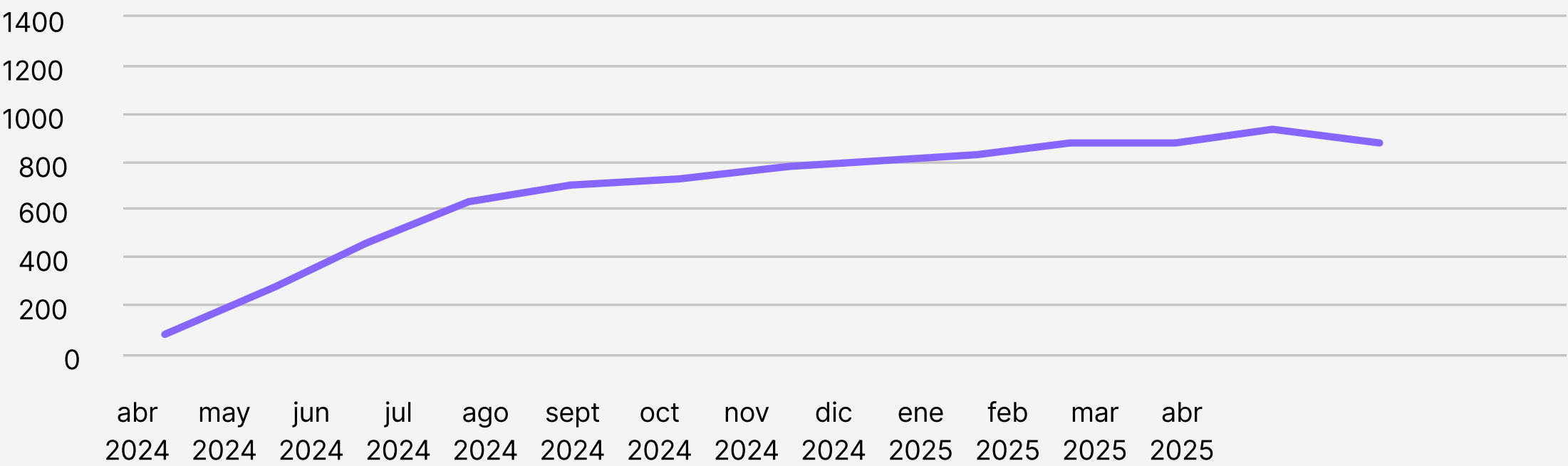
Por otro lado, la ley establece la opción de que las horas extraordinarias trabajadas puedan ser retribuidas al trabajador con hasta cinco días de feriado adicionales al año. Estos se consideran separados del feriado legal y con el mismo recargo con el que se calculan las horas extraordinarias, es decir, una hora extraordinaria trabajada equivaldrá a una hora y media de feriado adicional. Además, sólo pueden otorgarse en días completos, no pudiendo fraccionarse en horas o medios días.

De acuerdo a la data analizada de empresas que se encuentran en la plataforma de Talana en relación al **uso de días compensatorios**, en abril del 2024 se registraban 7 empresas compensando horas por días adicionales de feriado mientras que en **abril del 2025 existen 19 empresas, lo que representa un aumento del 171%.**



Muestra 3.015 empresas

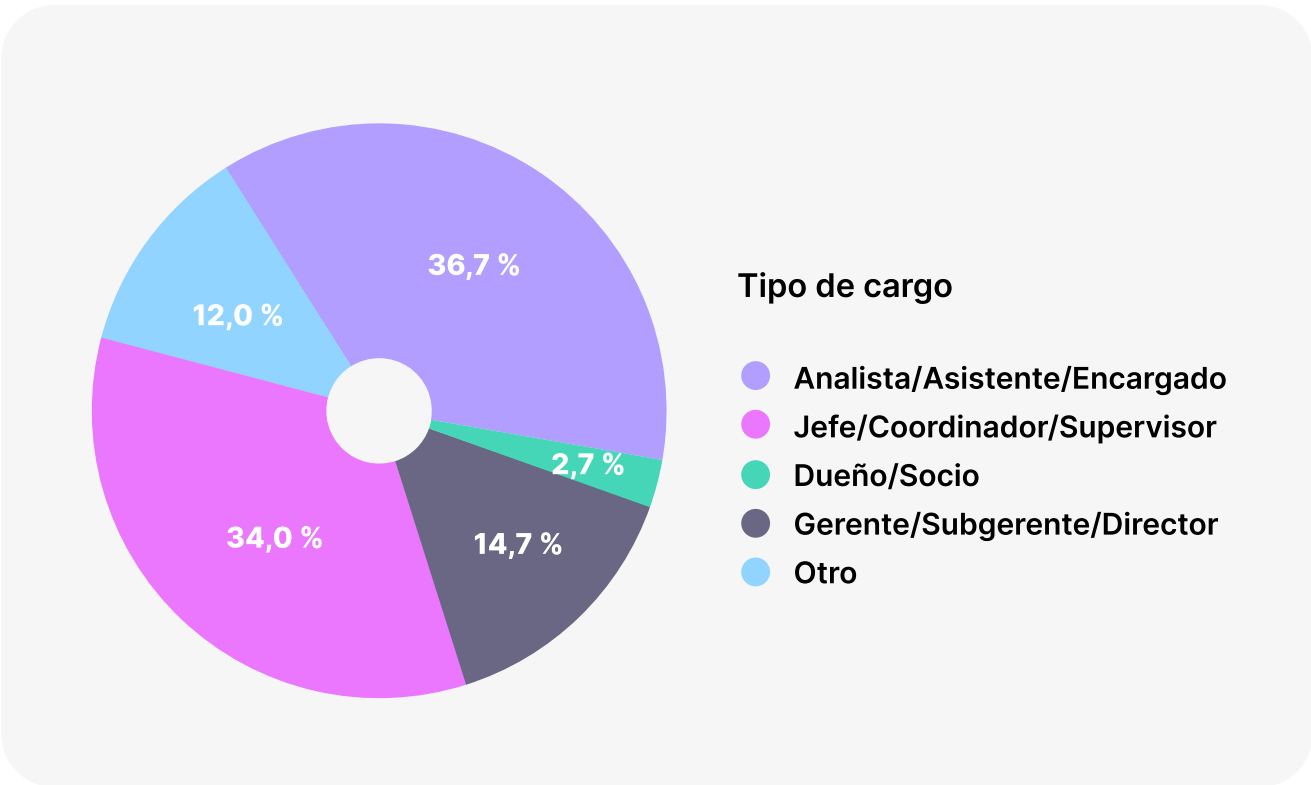
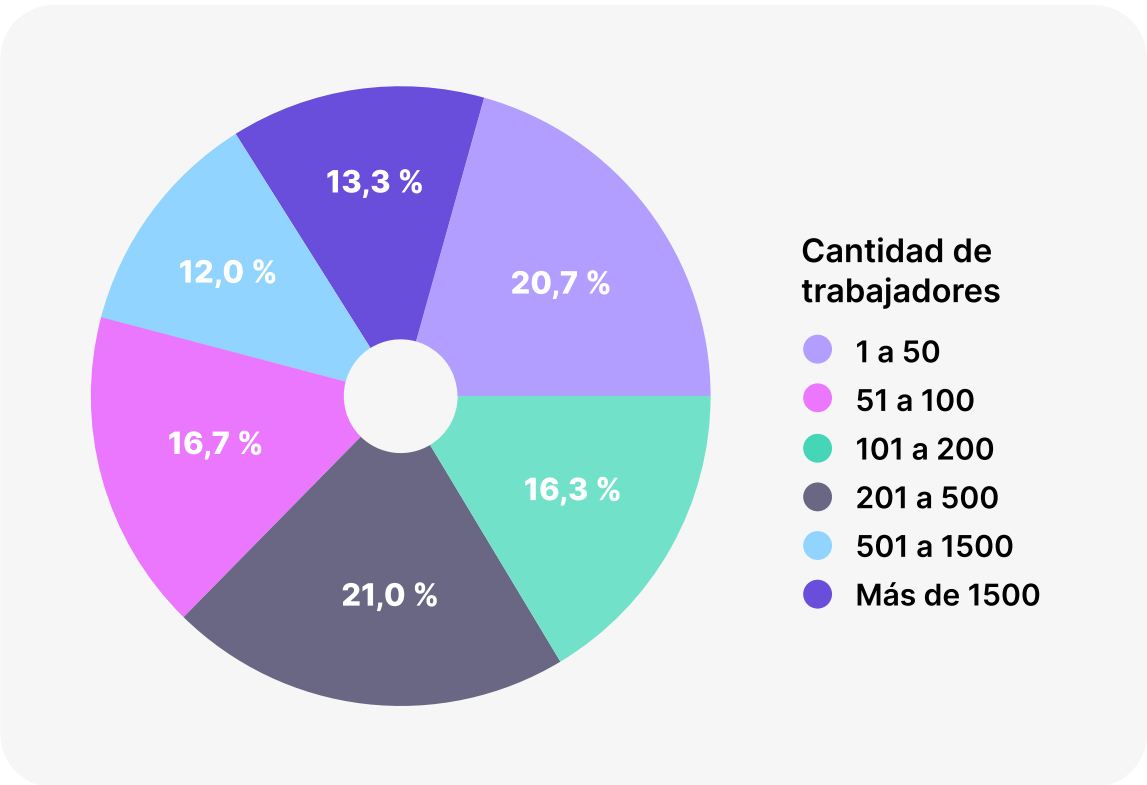
Por otro lado, respecto al **uso del beneficio de banda horaria**, en abril del 2024 se registraron 436 trabajadores utilizando éste, mientras que en abril 2025 se registran 1.225, **por lo que hubo un aumento del 181%**.



Muestra: 500.081 trabajadores

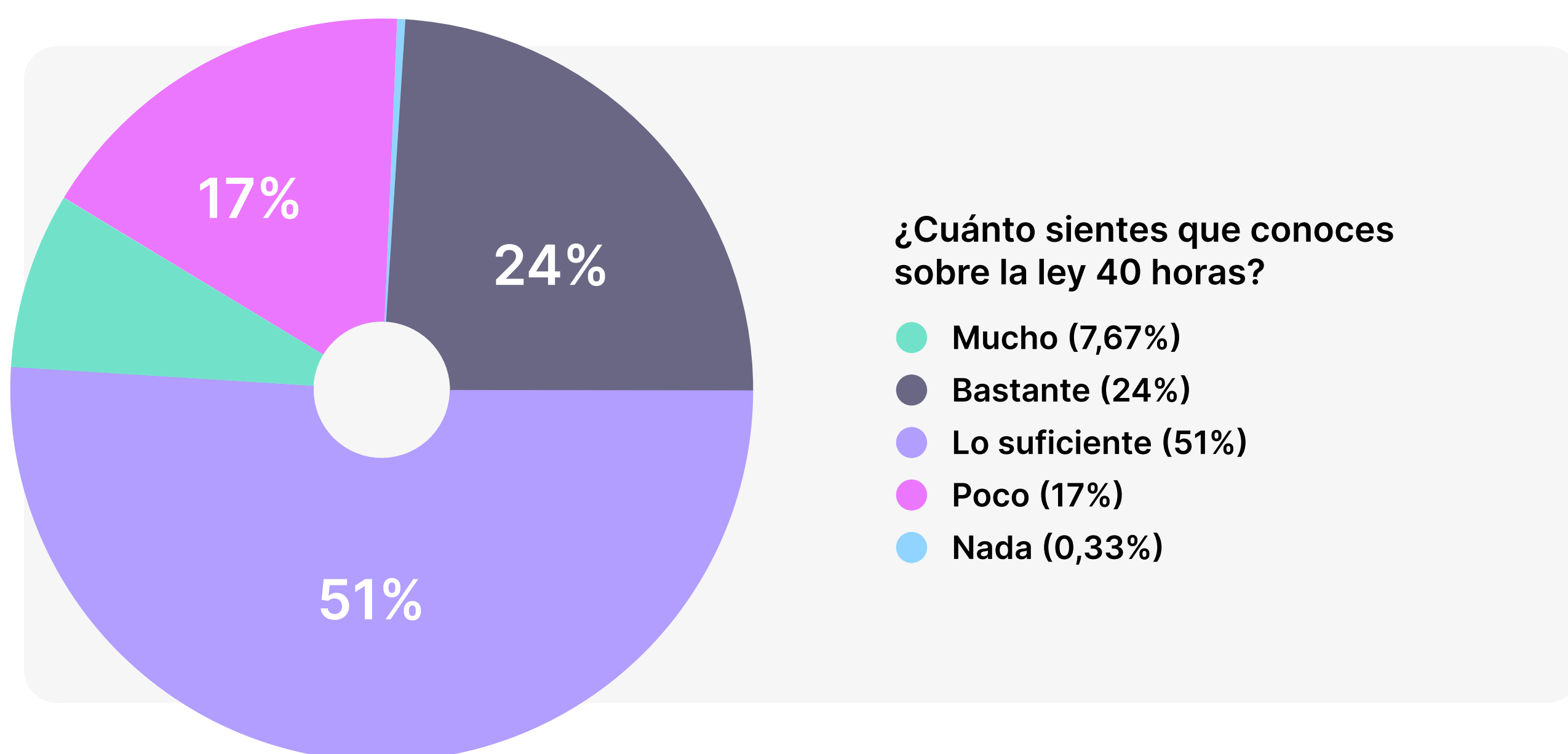
Equilibrio y productividad: ¿qué perciben los trabajadores?

Para conocer la percepción de los trabajadores y empresas sobre esta ley y su implementación, realizamos una encuesta Pulso, la que fue respondida por 300 trabajadores, cuya mayoría se desempeña en cargos medios y altos en empresas de mediano y gran tamaño.



Quisimos tener un panorama general respecto al conocimiento que hay sobre la ley, como también sobre la percepción respecto a los cambios que ya pueden -o no- verse en la reducción de la jornada laboral.

Primero, ¿qué tanto creen saber las personas sobre esta ley? En la encuesta pulso, un **17% dice saber poco sobre la ley**, mientras que un **51% de las personas sienten que conocen lo suficiente**.



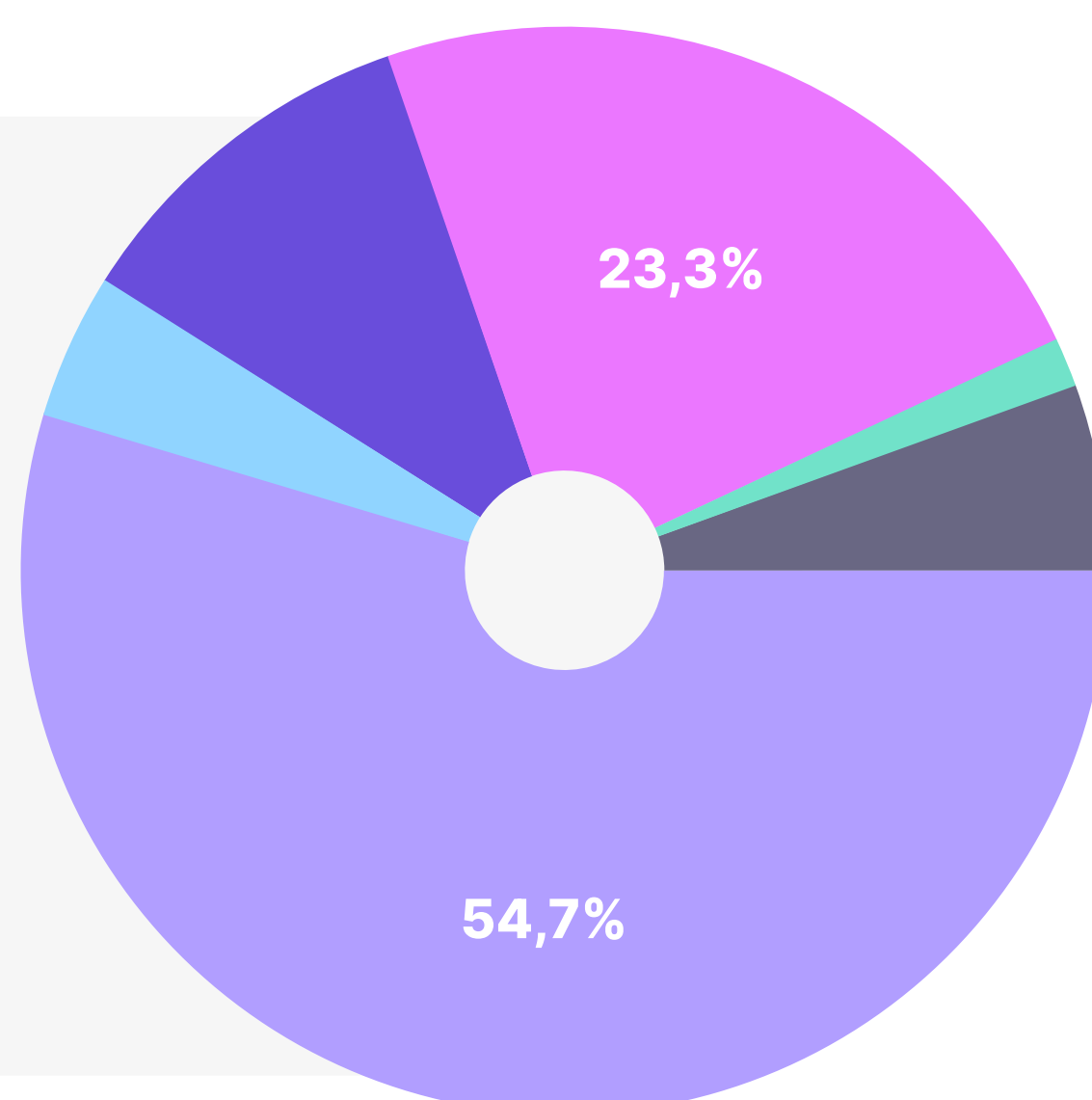
De esto, podemos inferir que la mayoría de los encuestados perciben que tienen una idea clara sobre los cambios, representando un 82,7% quienes dicen saber entre mucho y lo suficiente.

Al preguntar a los encuestados si han notado algún ajuste en sus condiciones laborales debido a la reducción de jornada, **un 55% de los participantes destaca no haber notado cambios en sus condiciones generales de trabajo** debido a la reducción de la jornada.

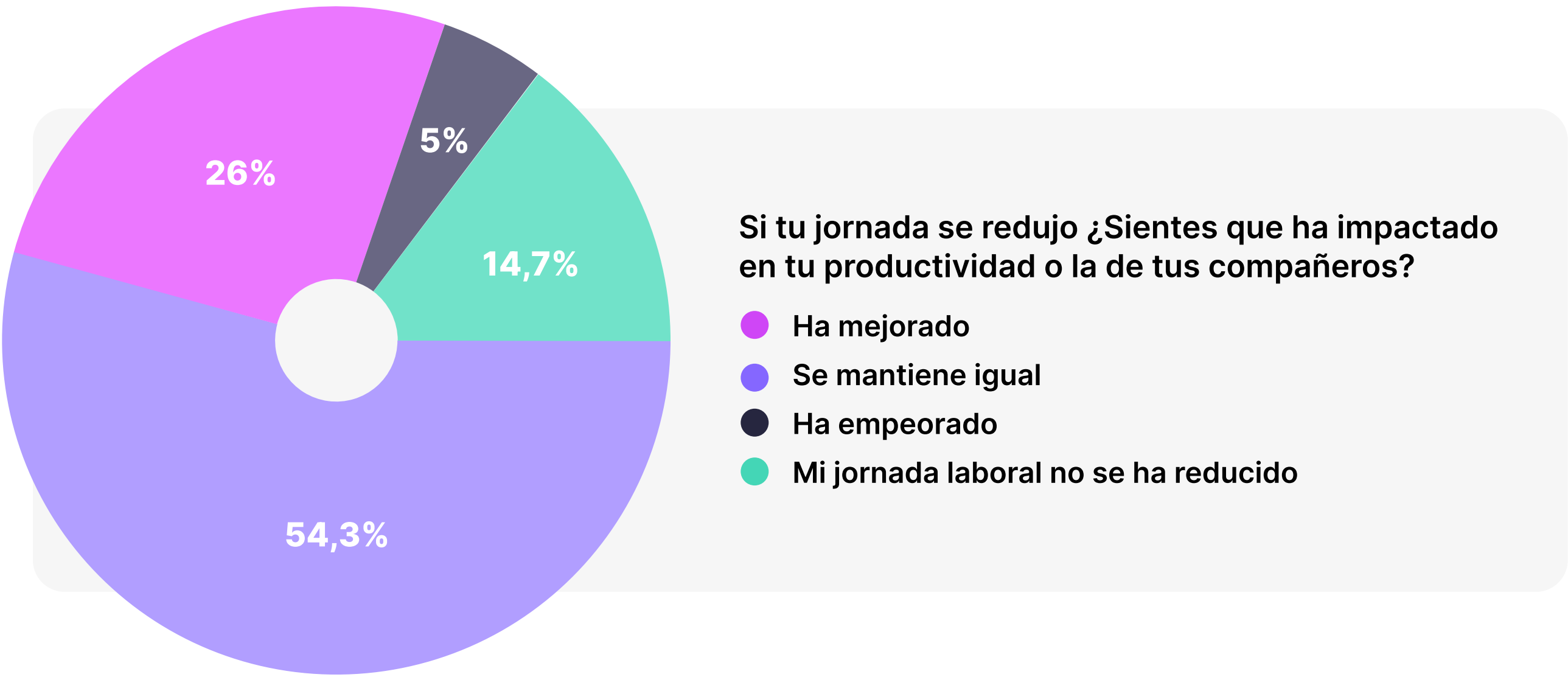
Este resultado puede deberse a que la reducción es gradual, por lo que el verdadero impacto y/o percepción de las personas respecto a la flexibilidad y equilibrio que busca la ley, podrá esclarecerse una vez implementadas las 40 horas el año 2028.

¿Has notado algún ajuste en tus condiciones laborales debido a la reducción de jornada?

- Más carga de trabajo (11,67%)
- Menos carga de trabajo (1%)
- Mayor flexibilidad (23,3%)
- Menor flexibilidad (4,33%)
- No he notado cambios (54%)
- Otros (5%)



En cuanto a la percepción de productividad en los espacio laborales, **un 54,3% de los encuestados indicó que a su parecer, la productividad se ha mantenido igual con la reducción de la jornada**, destacando un 26% que percibe que ésta ha mejorado.

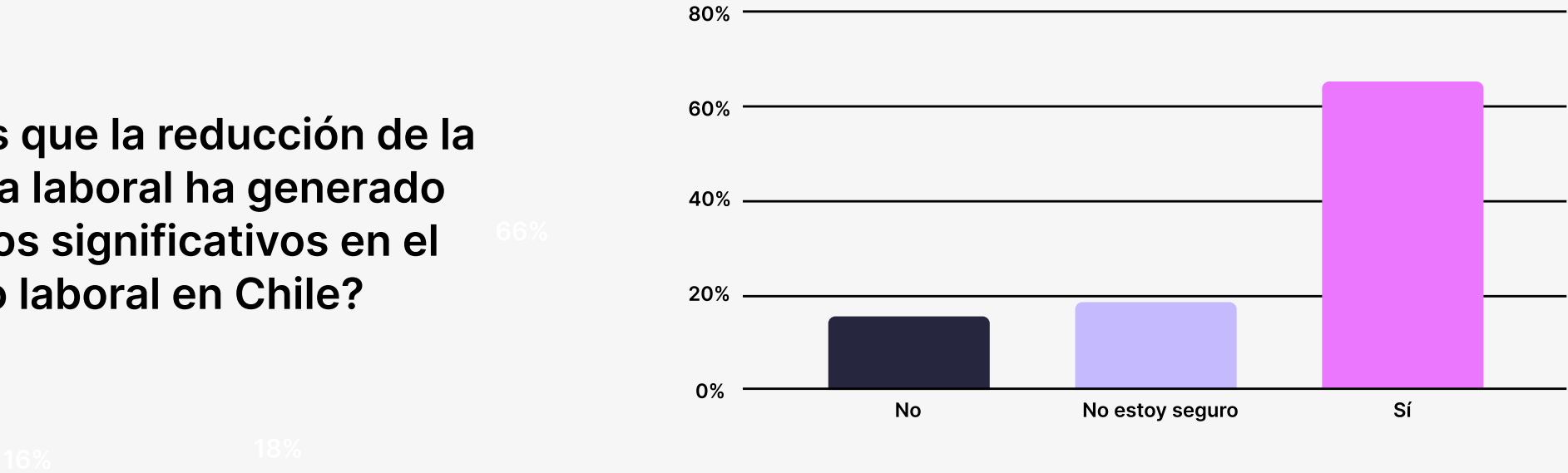


En relación a si los encuestados han visto o no cambios significativos en el mundo laboral en Chile, un 55,7% afirma que la ley sí generó cambios significativos versus el 18% que indica que no.



Si analizamos solo a las empresas de más de 500 trabajadores, es donde más incrementa la sensación de que sí se han generado cambios significativos, representado por un 66%.

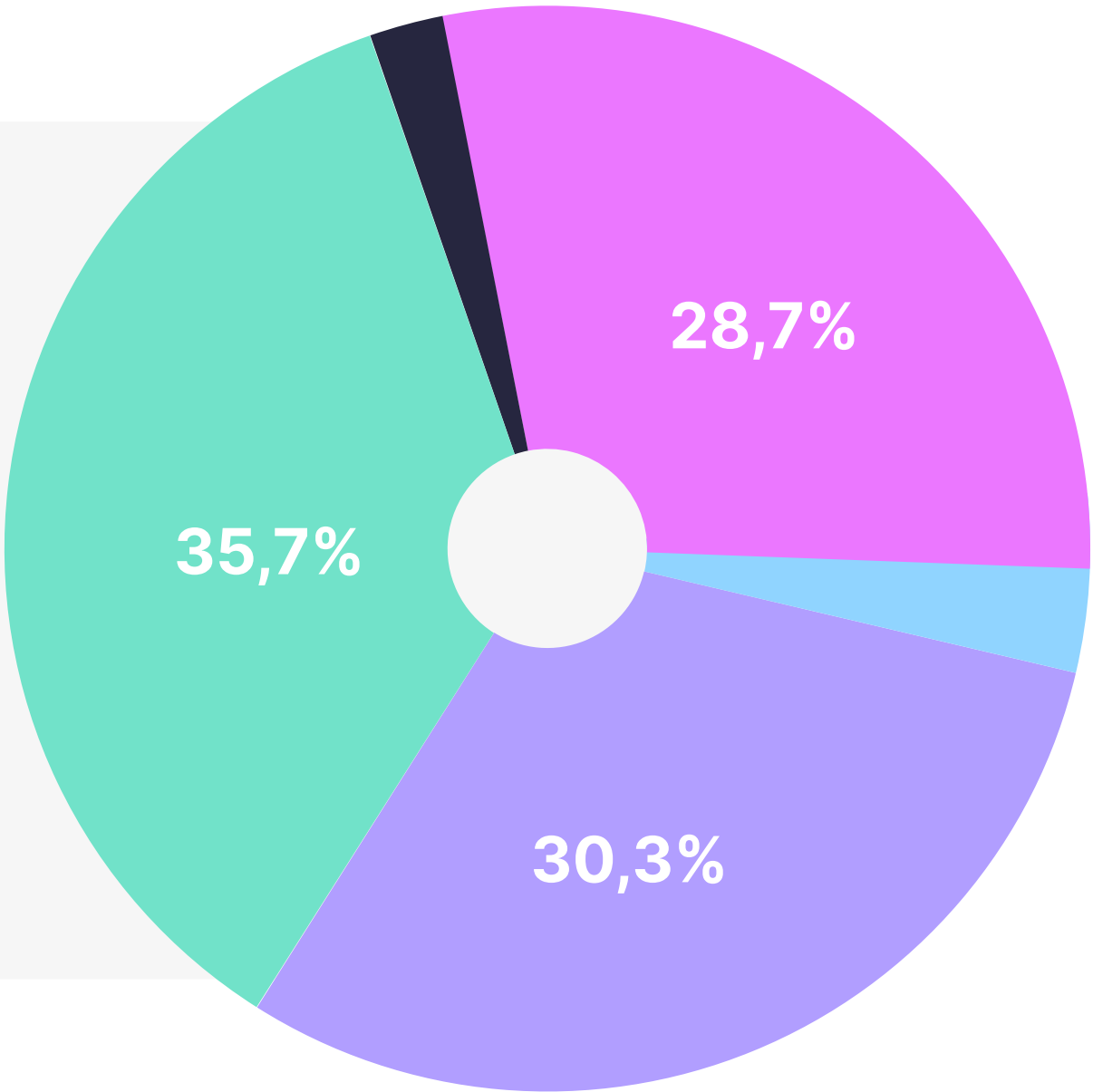
¿Crees que la reducción de la jornada laboral ha generado cambios significativos en el mundo laboral en Chile?



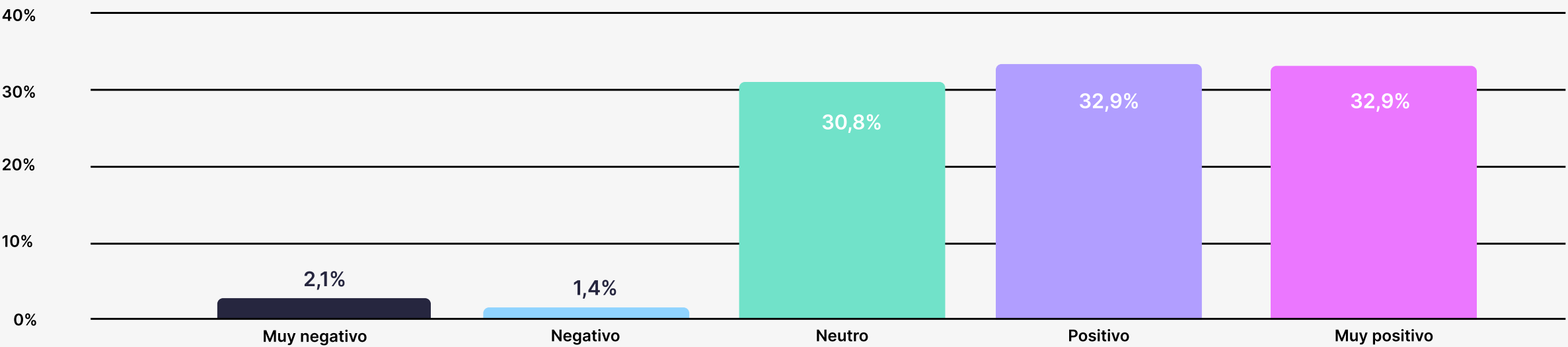
A nivel más general, **un 59% afirma que el impacto que ha tenido la Ley 40 horas en su experiencia laboral ha sido positivo**, a diferencia del 36% que considera neutro el impacto de la ley en su día a día.

En general ¿Cómo calificarías el impacto de la Ley de 40 horas en tu experiencia laboral?

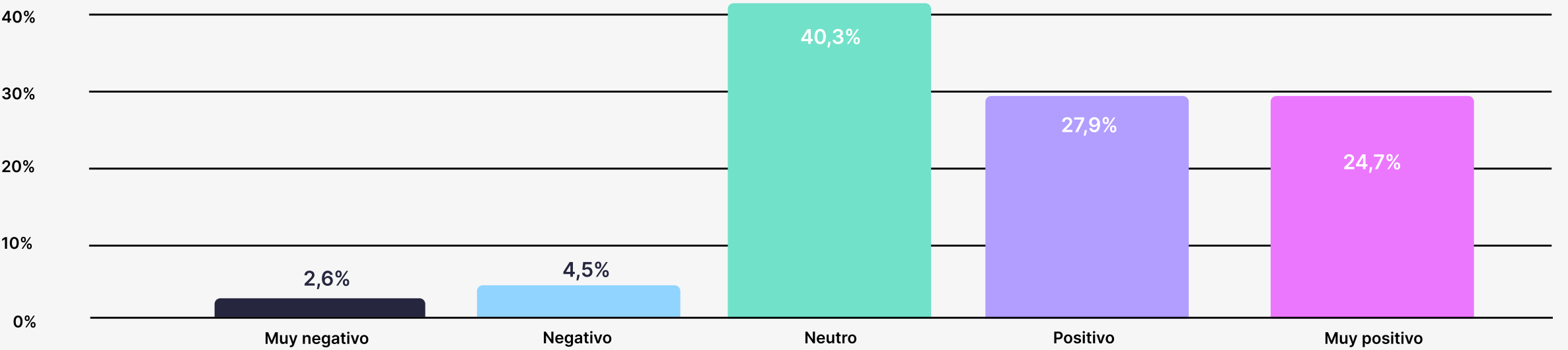
- Muy positivo (28,7%)
- Positivo (30,3%)
- Neutro (35,7%)
- Negativo (3%)
- Muy negativo (2,3%)



Destacan además los resultados por cargos: el 65,2% de las personas en cargos medios afirman como positivo el impacto de la ley, mientras que en el caso de cargos altos este número disminuye a un 52,6%.



Pulso: Cargos medios (Analista/Asistente/Encargado)



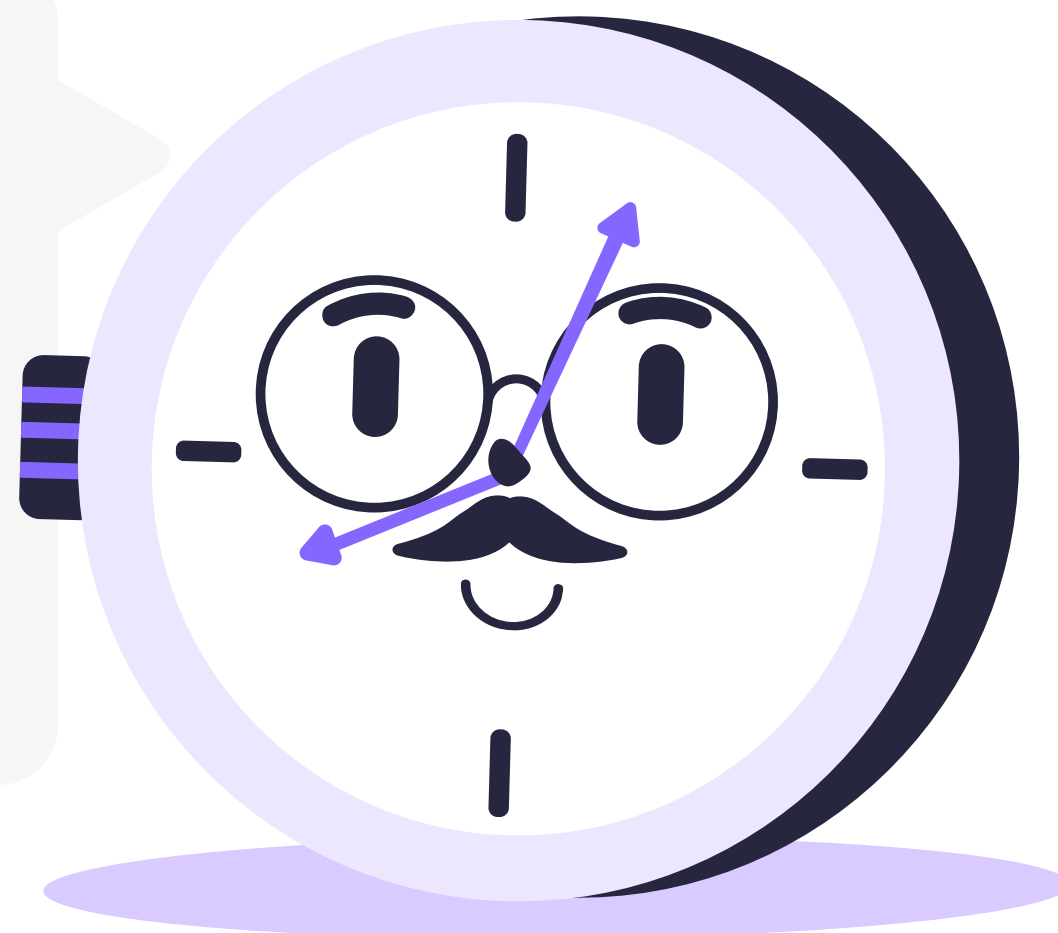
Pulso: Cargos altos (Dueño/Socio/Gerente/Subgerente/Director/Jefe)

Conclusiones

La implementación de la ley 40 horas es un proceso gradual, así como su impacto en las empresas y la percepción de los trabajadores.

El enfoque progresivo que plantea la ley ha sido clave para facilitar la adaptación, de aquellas empresas que necesitan más tiempo y apoyo para implementar estos cambios sin comprometer su funcionamiento.

Esta reforma no debe entenderse solo como una reducción de horas laborales, sino como un cambio más profundo en la forma en que entendemos el trabajo y su rol en nuestras vidas.



En cuanto a empleadores, esta ley ha podido generar un debate importante sobre productividad y flexibilidad. Mientras algunos expresan preocupación por posibles aumentos en los costos o impactos en la eficiencia, otros ven en este cambio una oportunidad para reorganizar el trabajo, motivar a sus equipos y promover ambientes laborales más saludables.



“Adaptarse a las 40 horas fue posible gracias a decisiones oportunas. El 55,7% de las personas afirma que esta normativa ha generado cambios relevantes en el mundo laboral, una percepción que llega al 66% en empresas grandes. En todos los casos, el factor común fue la capacidad de actuar con rapidez y decisión para dar con las nuevas exigencias legales.

Cuando la legislación impulsa nuevas reglas, quienes se adaptan con agilidad logran avanzar. Aprovechar las herramientas disponibles, fortalecer los procesos internos y cuidar a las personas no solo permite cumplir la norma: **permite mejorar**. Hoy, las empresas que ya iniciaron este camino fortalecen su presente y construyen un mejor futuro laboral.

El bienestar ya forma parte de la conversación sobre productividad. Un 44% percibe un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, y un 26% de quienes redujeron su jornada declara que su productividad aumentó. Las decisiones que se tomaron están marcando la diferencia. A un año de su implementación, la ley demuestra que avanzar en conciliar los tiempos laborales y profesionales está generando beneficios reales”.



Bárbara Kübler

Chief Human Resources Officer · Talana