



Ebook webinar:

Ruta Crítica

42 Horas

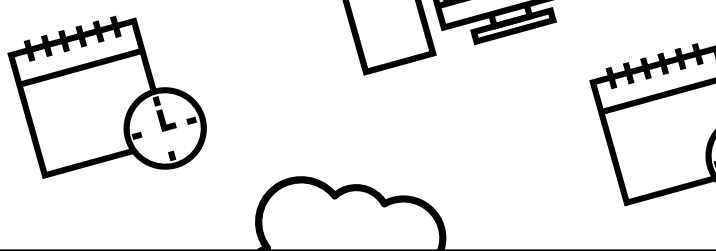
Blindaje laboral y ajuste operativo ante el hito de abril 2026.



Por

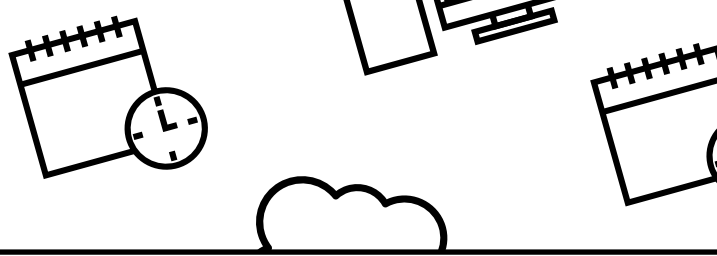
Ana María Escudero

Experta técnica de Transtecnia



Contenido

El desafío 6x1: ajuste operativo y legal.....	3
La Regla de la Dirección del Trabajo (DT).....	3
Impacto en la Operación - Caso comercio (ventas).....	3
Propuesta de Solución para el Empleador.....	3
Tips jornada 6x1 y el hito de las 42 horas.....	4
La Comparativa Técnica.....	4
Modelo de Cláusula para Anexo de contrato (Jornada 6x1).....	5
Puntos de Alerta para el Empleador:.....	5



El desafío 6x1: ajuste operativo y legal.



La Regla de la Dirección del Trabajo (DT).

- **Prohibición de “Día de Descanso Extra”:** La DT ha señalado que la reducción debe ser diaria (minutos cada día) o una distribución pactada, pero no se puede “eliminar” un día de trabajo **unilateralmente** si el contrato es 6x1.
- **El Ajuste Matemático:**
 - **Hasta el 25 de abril:** 44 horas / 6 días = **7.33 horas diarias** (7h 20min).
 - **Desde el 26 de abril:** 42 horas / 6 días = **7.00 horas diarias** exactas.



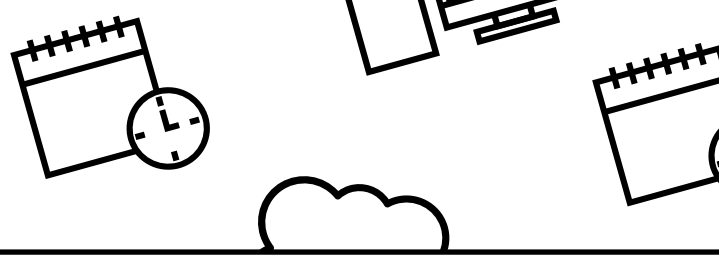
Impacto en la Operación - Caso comercio (ventas).

- **Pérdida de Cobertura:** La empresa debe cubrir **20 minutos de atención por día por trabajador**.
- **Costo de Reemplazo:** Si el local debe estar abierto 10 horas, el “agujero” de cobertura que dejan los trabajadores con jornada reducida debe cubrirse con nuevas contrataciones o pago de horas extras (las cuales ahora son un 7.1% más caras por el cambio de factor).



Propuesta de Solución para el Empleador.

- **Anexo de Contrato Específico:** No basta con reducir el horario; hay que pactar cómo se distribuyen esos 20 minutos menos (¿al inicio o al final del turno?).
- **Alternativa de Distribución:** Explorar si es más eficiente mantener 5 días de 8 horas y un 6to día de solo 2 horas, siempre que exista acuerdo mutuo (Anexo Art. 10 CDT).



Concepto	Escenario 44 Hrs	Escenario 42 Hrs (Abril 2026)
Horas diarias (6x1)	7 Horas y 20 min	7 Horas exactas
Factor Hora Extra	0,0079545	0,0083333
Riesgo operativo	Cobertura estándar	Brecha de 2 horas semanales por trabajador

Ojo: “En jornadas 6x1, no solo se reduce tiempo, también se reduce capacidad de atención. Si tiene 10 trabajadores, a partir del 26 de abril deberá hacer lo necesario y eficiente para dar cobertura a 20 horas de trabajo a la semana en su empresa. Ese es el impacto real que debemos gestionar hoy con los nuevos anexos.”

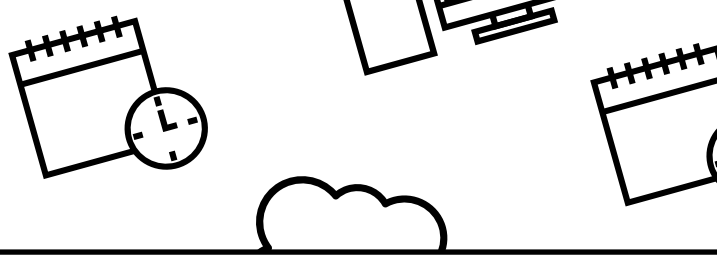
Tips jornada 6x1 y el hito de las 42 horas.

El concepto clave: En una jornada de 6 días, la reducción de la ley debe aplicarse de forma que la jornada diaria disminuya proporcionalmente. No se puede “quitar” el sexto día de trabajo sin un acuerdo mutuo, pero sí se debe ajustar el horario de salida o entrada.



La Comparativa Técnica.

- **La Situación Actual (44 hrs):** 7 horas con 20 minutos diarios.
- **Situación Abril 2026 (42 hrs):** 7 horas exactas diarias.
- **Impacto:** El trabajador se retira 20 minutos antes cada día (o entra 20 minutos después).



Puntos de Alerta para el Empleador:

- 1. Continuidad Operacional:** Si su negocio abre 12 horas, esos 20 minutos diarios por trabajador crean un “vacío” de cobertura que debe planificarse.
- 2. Imposibilidad de Unilateralidad:** El empleador no puede decidir por sí solo que el trabajador ahora trabaje 5 días; debe respetar la estructura de 6x1 pactada, pero con menos horas.
- 3. El costo del “minuto”:** Al ser menos horas mensuales, cada minuto de trabajo vale más, lo que encarece el costo de las horas extras.

Modelo de Cláusula para Anexo de contrato (Jornada 6x1).

Ejemplo de Buenas Prácticas”

Claúsula: Adecuación de Jornada Ley 21.561.

“En conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 21.561 y la gradualidad establecida para el año 2026, las partes acuerdan modificar la jornada ordinaria de trabajo de **44 horas semanales** a **42 horas semanales**, a contar del 26 de abril de 2026.

Esta nueva jornada se distribuirá en 6 días, de lunes a sábado, con un horario de **09:00 a 16:00 horas** (anteriormente hasta las 16:20), con un tiempo de colación de [30/60] minutos, el cual no se considera trabajado. Se deja constancia que esta reducción no implica, bajo ninguna circunstancia, una disminución de la remuneración mensual del trabajador.”

