



TRANSTECNIA®

Siempre primeros, siempre innovando





DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,

Inteligencia

Contable & Negocios

Ruta Crítica

42 Horas

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

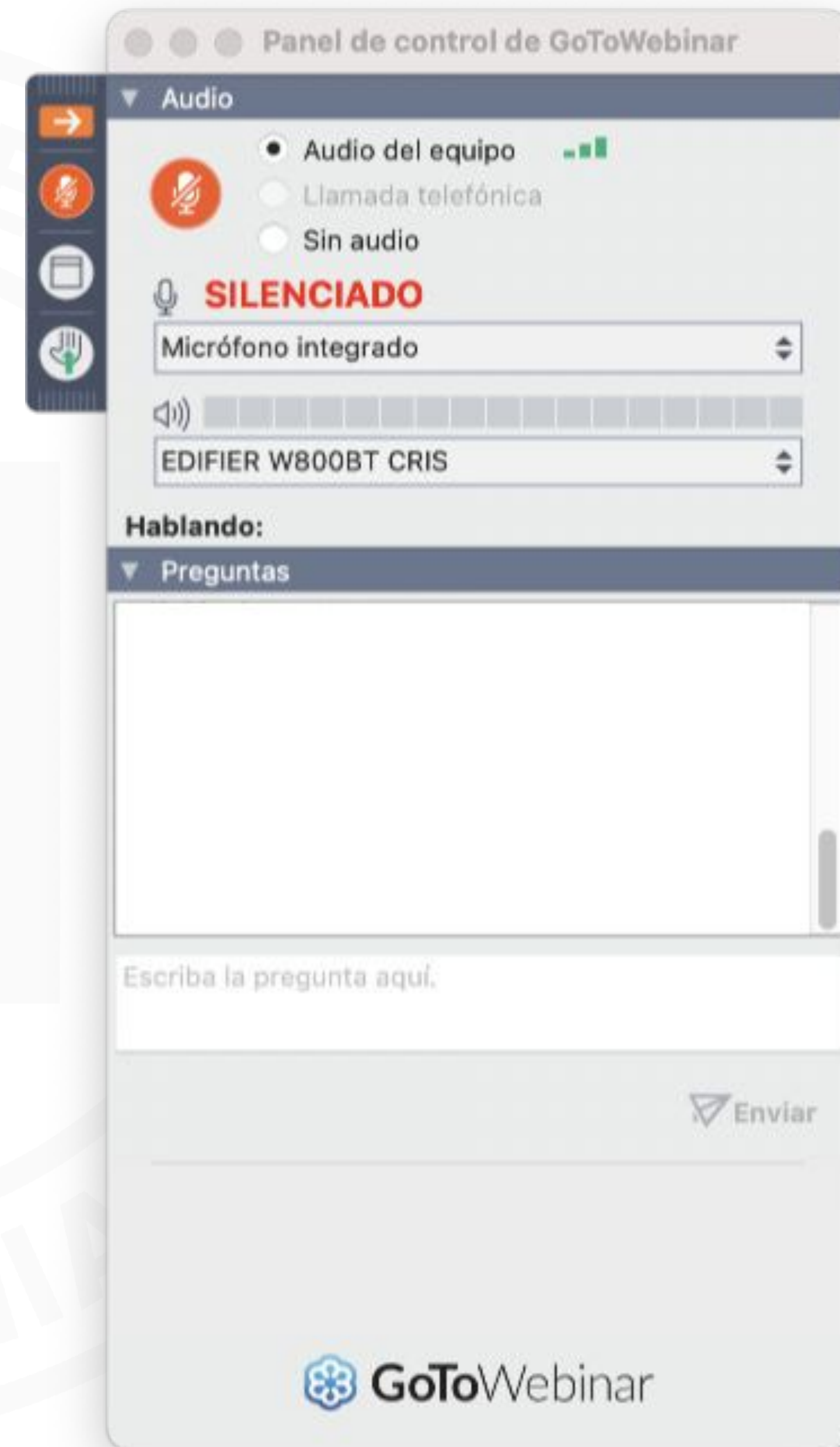
22 de Abril 2026

Ana María Escudero

Haz tus preguntas durante la presentación

Utiliza esta caja de texto en la plataforma Gotowebinar para enviar tus preguntas.

Las preguntas serán respondidas en vivo.





Ana María Escudero

Experta técnica de Transtecnia. Profesional Contable, especializada en Gestión de Recursos Humanos, Derecho Laboral y de Seguridad Social con 40 años de experiencia en áreas de RRHH.

Recordemos

¿Qué es según CDT?

Jornadas de Trabajo

Tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador(a) se encuentra a disposición del empleador(a) sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

Art. 22 a contar del el 26/4/26: La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y dos horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en la norma.

DICTAMEN N° 745.138

MATERIA: Ley N°21.561, reducción de la jornada laboral, descanso dentro de la jornada diaria.

RESUMEN:

1) La reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la Ley N°21.561, no puede ser imputada, bajo ningún presupuesto fáctico, al lapso diario destinado a colación. Por lo tanto, la reducción de tiempo de la jornada laboral se debe aplicar al término o inicio diario de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término, a falta de este;



Clasificación de Jornadas de trabajo

- **Jornada ordinaria general** (art.22 inc.1º) – 42 HORAS SEMANALES DISTRIBUIDAS EN 5 O 6 DIAS.
- **Jornada trabajadores exentos del descanso dominical y de festivos** (art.38) –**ojo: trabajadores Hot., restaurantes y operadores del turismo** (art.34 bis) colación extendida y feriados irrenunciables – recargo del 30%.
- **Jornada part time** (art.40 bis) – general 30 horas semanales. Atención con ingreso mínimo proporcional.
- **Jornada choferes carga terrestre y transporte interurbano** (art. 25 y 25 bis) – 180 hrs, mensuales.
- **Bisemanales en zonas alejadas del centro urbano;** alternadas dos semanas de trabajo y tantos días de descanso como domingos y festivos haya habido en esas dos semanas aumentados en 1.



Clasificación de Jornadas de trabajo

- **Trabajadores estudiantes** (art.40 bis e) – general 30 horas semanales para trabajadores que estudian y tengan entre 18 y 24 años – distribución compatible con asistencia a clases.
- **Jornada trabajadores agrícolas permanentes (art. 88)** – máximo 8 en promedio hrs, anuales.
- **Trabajadores de casa particular; art. 149 (puertas afuera) y 150** – (puertas adentro).



Semáforo de riesgo para el empleador

Trabajadores exentos del límite de jornada.

ROJO (Peligro): Mantener bajo el Inciso 2do. del Art. 22 a administrativos, jefes de área con oficina fija o personal operativo. Multa segura.

AMARILLO (Atención): Cargos intermedios que viajan. Deben tener un anexo que justifique técnicamente por qué no pueden marcar asistencia.

VERDE (Correcto): Gerente General y cargos con autonomía total de decisión y horario.

Antes, El inciso 2º era un "saco roto" donde entraba casi cualquier cargo. Con la entrada en vigencia de la ley 21.561, la exclusión es la excepción, no la regla.

Ahora; Si el trabajador tiene un jefe que le da instrucciones diarias, el Art. 22 Inciso 2º ya no es para él."



Semáforo de riesgo para el empleador

Trabajadores exentos del límite de jornada.

DICT. DT – 252-20 / 16-10-26

Art. 22 Inciso 2º: El Retorno de la "Autonomía Efectiva"
Reconsideración Doctrinaria: Tecnología vs. Control Real

1) El Nuevo Criterio de la DT :

- A. La tecnología no es cárcel: El hecho de que un trabajador use GPS, CRM, reportes por WhatsApp o software de trazabilidad NO significa automáticamente que deba marcar asistencia.
- B. Control Funcional vs. Control Formal: Lo que importa no es si el empleador puede supervisar, sino si en la práctica ejerce un control directo sobre cómo y cuándo se hace el trabajo.
- C. Primacía de la Realidad: Se debe evaluar caso a caso. Si hay autonomía real, la exclusión de jornada sigue siendo válida.



Part Time – atención

Derecho a descanso

Dominical

Jornada de tiempo parcial:

- 20 horas semanales (artículo 38 – excepciones al descanso dominical).

Este es el caso de los trabajadores que están contratados específicamente para cumplir turnos los fines de semana y festivos. Solo cuando se trata de este caso, los trabajadores quedan excluidos del descanso dominical.

!!!Atención ley 20.823!!!



Fiscalización de Ley de 40 Horas

A partir del 26 de abril de 2024 la DT empezó a fiscalizar el cumplimiento de la Ley N°21.561, conocida como “Ley de 40 Horas”.

Desde entonces se recibieron 2.823 denuncias, siendo la principal “exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas”, con 1.125 (39.8% del total).

Se realizaron 21.268 fiscalizaciones y se aplicaron 1.251 sanciones.

Comercio, con 425, servicios administrativos, con 144 y alojamiento y servicio de comida, con 96, fueron los rubros más castigados.

La principal materia denunciada fue también la más multada, en 551 ocasiones.

El monto total de las multas alcanzó \$3.318.603.020.

Extracto informativo boletín oficial Dirección del trabajo.



El desafío 6x1: ajuste operativo y legal

1. 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, por ej. si hay acuerdo o dos días saliendo 50 minutos antes y el sexto día saliendo 20 minutos antes. Si no hay acuerdo .



El desafío 6x1: ajuste operativo y legal

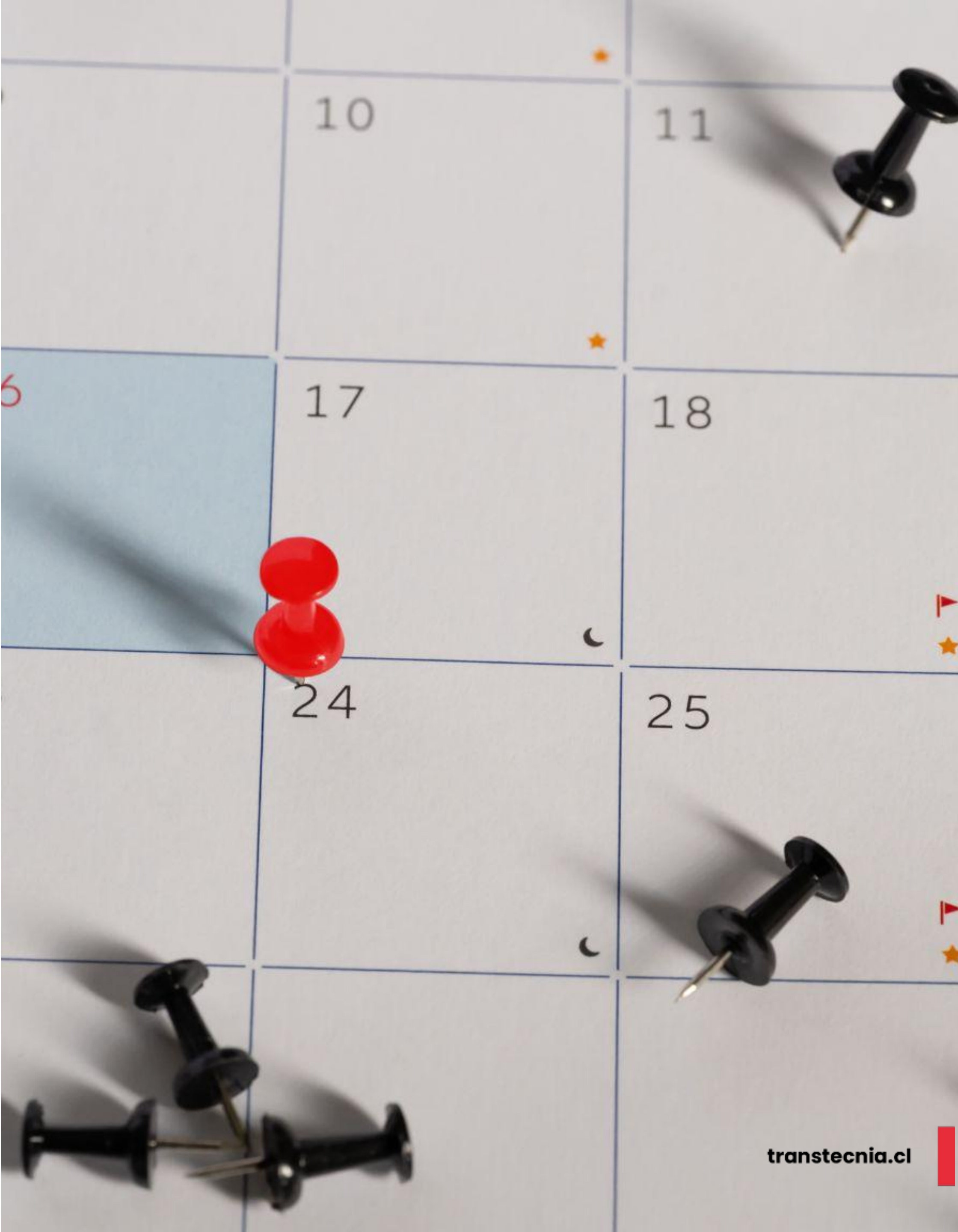
2. Impacto en la Operación (El "Dolor" del Empleador).

- **Pérdida de Cobertura:** La empresa pierde **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).



El desafío 6x1: ajuste operativo y legal

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.

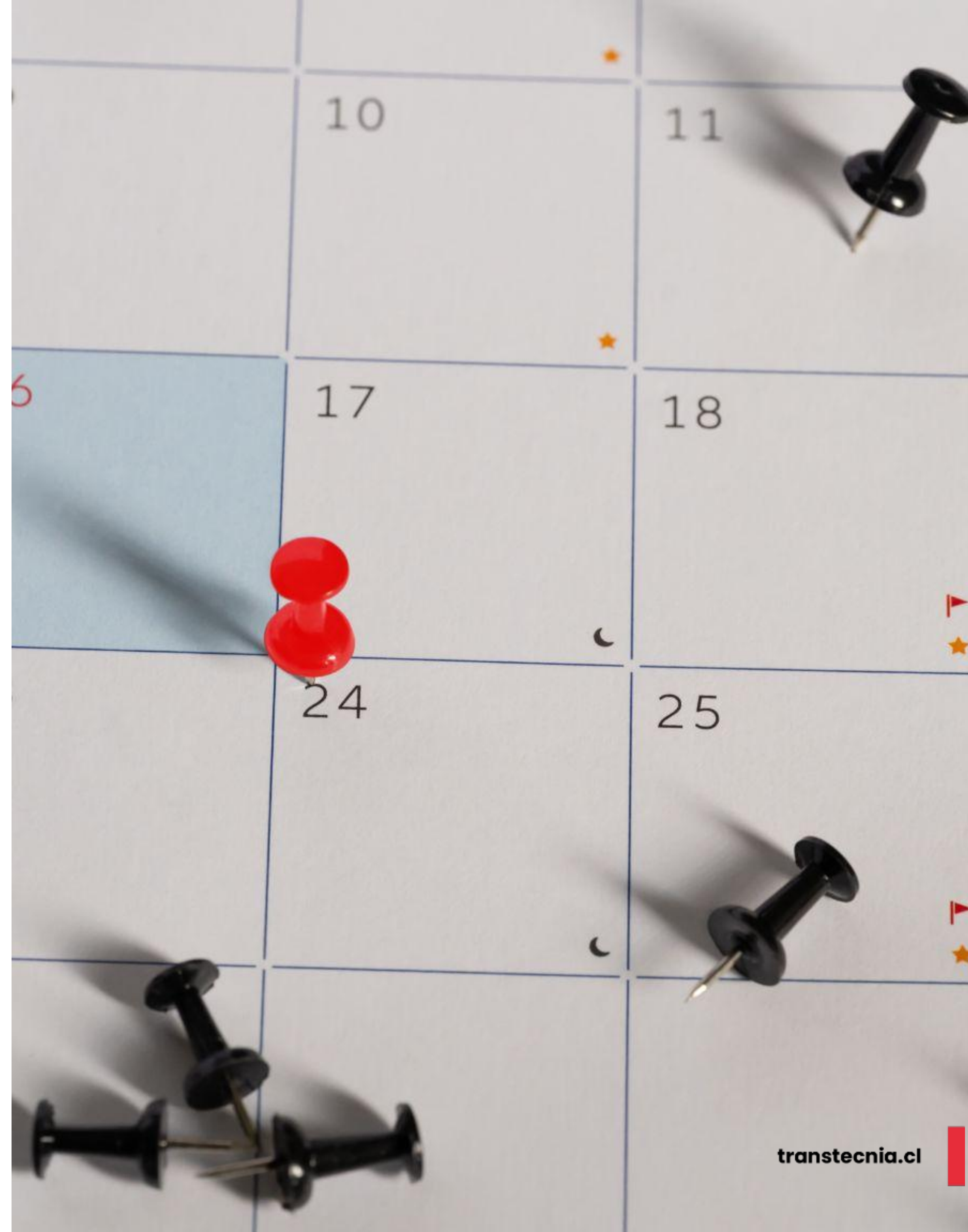


Dictamen - 16-4-2026

Reconsidera, en lo pertinente y fija doctrina

Este nuevo dictamen es un "bombazo" jurídico porque cambia las reglas del juego que muchos empleadores daban por sentadas tras la primera etapa (las 44 horas). Básicamente, la Dirección del Trabajo (DT) está rectificando su doctrina anterior para alinearse con la Ley N°21.755.

1. El Giro Doctrinario (Lo que cambió) Adiós a la ambigüedad: La DT reconsidera toda doctrina previa que sea incompatible con este nuevo pronunciamiento.
2. Prioridad al Acuerdo: Se mantiene que el acuerdo es el camino principal, pero se aclara qué pasa cuando este falla.
3. Acreditación de Buena Fe: Si el empleador aplica la rebaja unilateralmente, debe poder demostrar que intentó llegar a un acuerdo (correos, actas de reunión, propuestas formales).



Dictamen - 16-4-2026

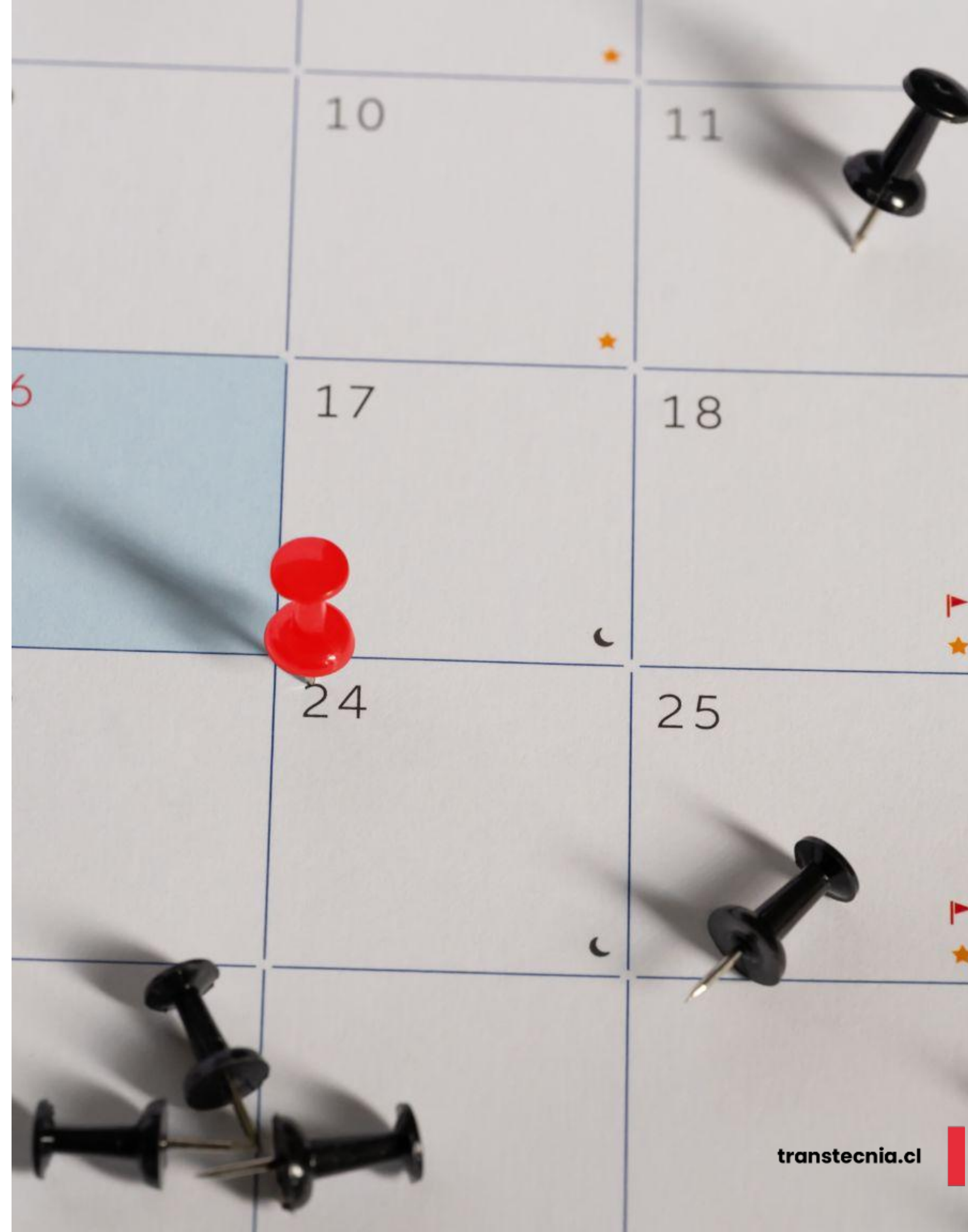
Reconsidera, en lo pertinente y fija doctrina

Si no hay acuerdo, el empleador debe aplicar esta distribución obligatoria al término de la jornada:
Jornada de 5 días: Rebaja de 1 hora al finalizar la jornada en dos días distintos.

Ejemplo: Lunes y Martes sale una hora antes.

Jornada de 6 días: Rebaja de 50 minutos al finalizar la jornada en dos días distintos. Rebaja de 20 minutos en un tercer día.

Ejemplo: Lunes y Miércoles (-50 min), sábado (-20 min).



Jornada extraordinaria precisiones



No son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de permisos. Art. 32.



No puede incorporarse cláusulas de renovación automática, en los pactos que formalicen el trabajo en horas extras.



Límite jornada extraordinaria del 6° día: la jornada normal de los 5 días anteriores = total semanal 12 hrs. (Criterio D.T).



Casos del art. 38, n° 2 y 7, ley 20.823, trabajo en días domingos (recargo del 50% sobre el valor hora ordinaria ya recargada con el 30%).



Jornada extraordinaria calculo

Conceptos que normalmente deben considerarse en el cálculo: Sueldo pactado en el contrato, más todos aquellos estipendios que el trabajador recibe mensualmente, y que sean considerados estipendios fijos con características de sueldo.

Ejemplos de Conceptos más comunes:
(Siempre que se trate de valores FIJOS mensuales):

- Sueldo.
- Bono de antigüedad.
- Bono por asistencia.
- Asignación Profesional.
- Bono responsabilidad.
- Asignación de Zona.
- Asignación de riesgo.
- Bonos por trabajo nocturno.

Ejemplos de Conceptos que no deben considerarse:

- Tratos.
- Colación.
- Viáticos.
- Movilización.
- Bonos variables (Comisiones, bonos de producción por ej.)
- Gratificación.

MI FORMULA DE CALCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Trabajador con sueldo Mensual:

$\text{Sueldo} \times 28 \times 1.5$
 $(JS \times 4) \times 30$.

Nomenclatura:

Sueldo = Todo concepto que se ajuste a la definición legal de sueldo (en dinero, fijo, pagado por periodos iguales).

S = Total horas jornada semanal.

Repasemos la Ley

Principio fundamental 40 hrs

Más tiempo de descanso efectivo:

El objetivo del proyecto es aumentar el tiempo de descanso efectivo para los trabajadores(as), de manera que se flexibiliza en algunos casos específicos y con limitaciones acotadas entre reducir horas de trabajo y/o aumentar días de descanso.



Cambios más relevantes vigentes

Banda horaria:

1. ¿En qué consiste?

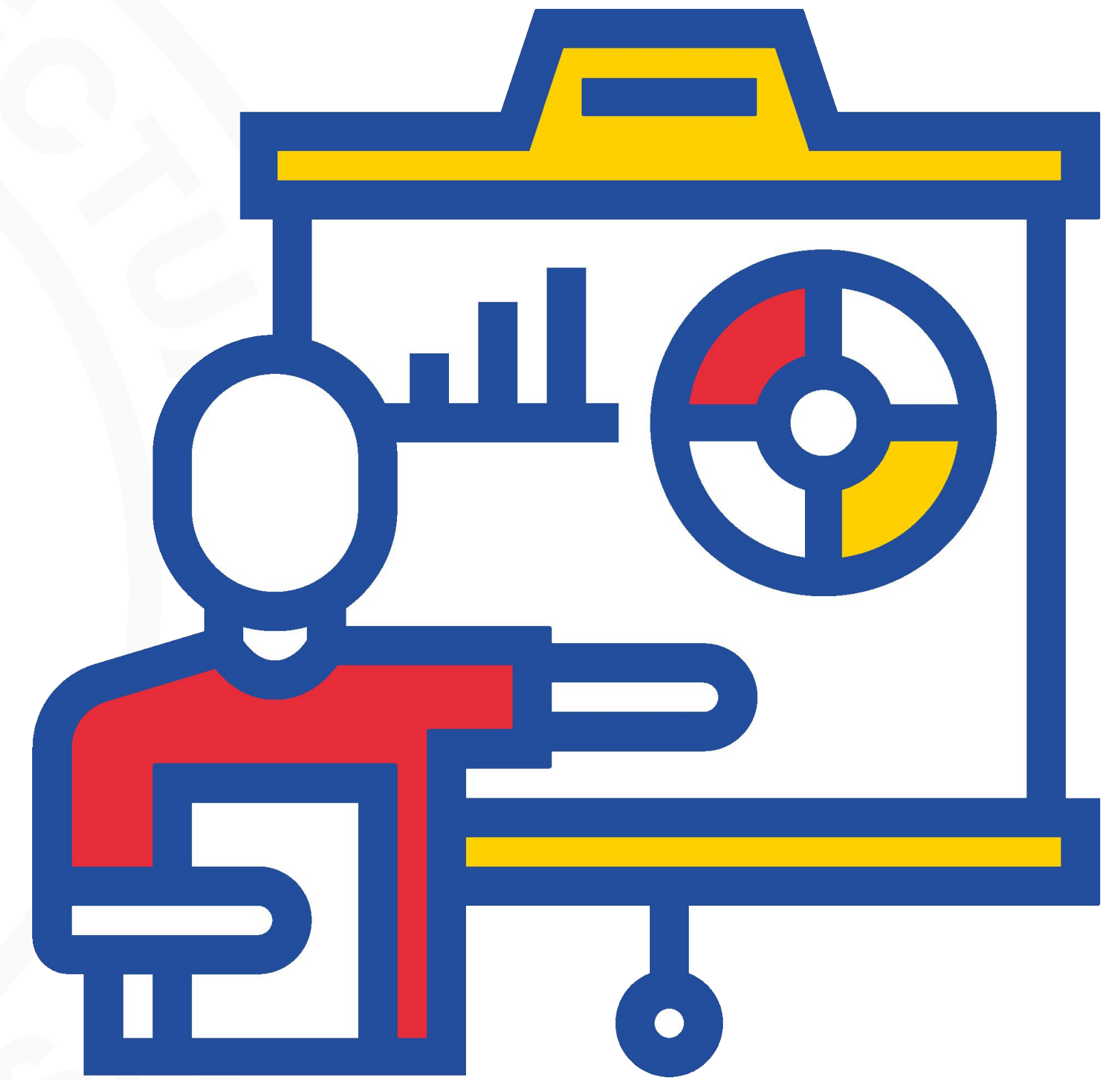
Los trabajadores madres, padres y cuidadores de niños menores de 12 años tienen derecho a una banda de dos horas para anticipar o retrasar el inicio de su jornada, lo que determina también su hora de salida.

2. Reglas del Juego (El "Rayado de Cancha"):

Derecho del Trabajador: El empleador no puede negarse, a menos que la naturaleza de los servicios sea incompatible (ej: turnos críticos, atención de público obligatoria en horario fijo).

Acreditación: Se debe presentar el certificado de nacimiento o la resolución judicial de cuidado personal.

Incompatibilidad: Si ambos padres trabajan, el derecho lo ejerce quien ellos decidan (no ambos a la vez por el mismo hijo).



Cambios más relevantes vigentes

Banda horaria:

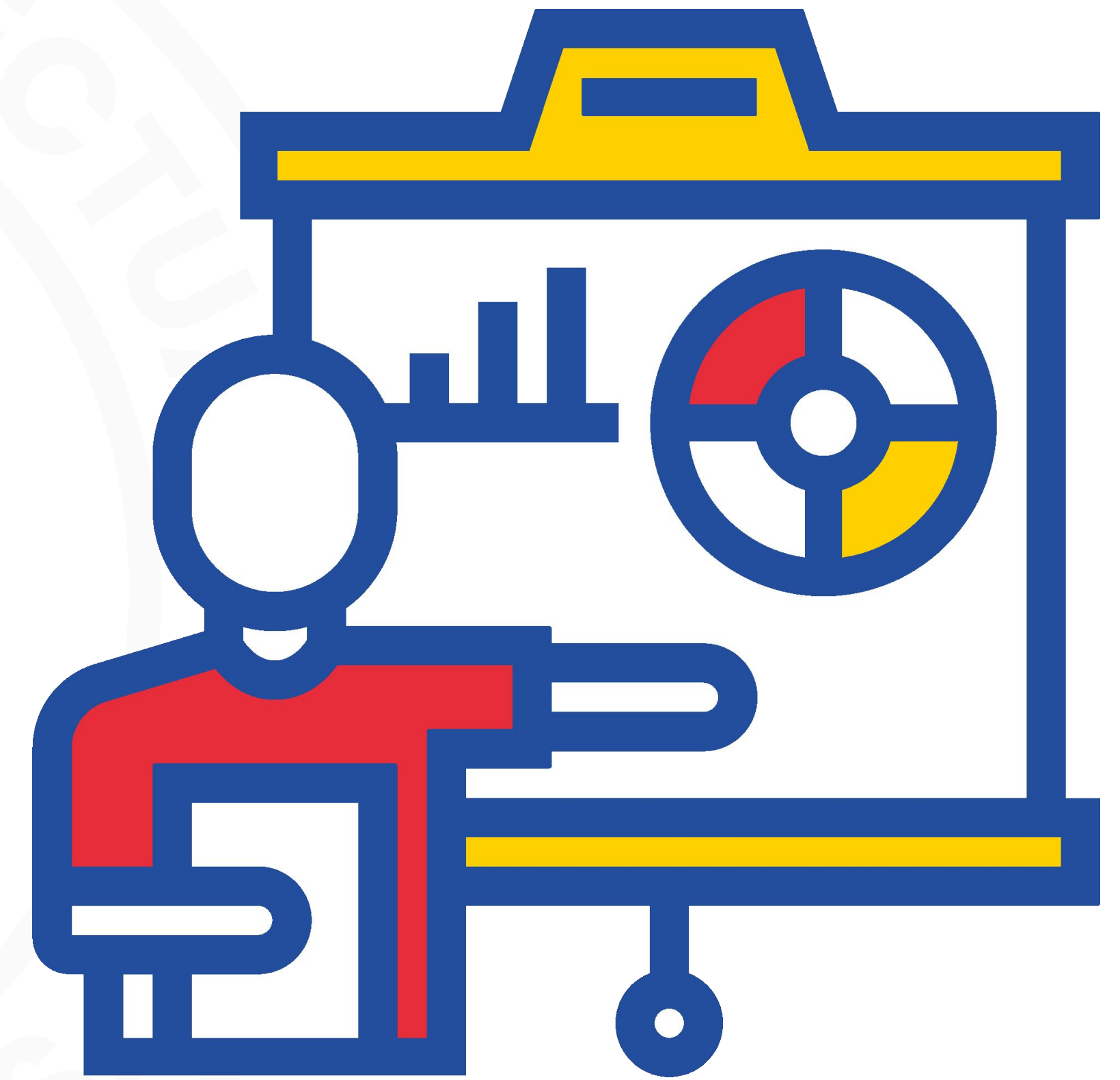
3. El Desafío Operativo (Para el Empleador):

Notificación: El trabajador debe avisar con 30 días de anticipación (o lo que pacten). Gestión de Turnos: ¿Qué pasa si todos quieren entrar a las 10:00 AM? se requiere un Anexo de Contrato que regule la ventana de tiempo para no descuidar el servicio.

4. Tip de "Blindaje":

Si el empleador se niega por "naturaleza de los servicios", debe ser capaz de demostrarlo ante la Inspección del Trabajo. No basta con decir "no me conviene".

Dict - Banda Horaria - Controversia.



Gradualidad

"No es solo trabajar menos, es el cambio en el costo por hora. Cada salto en esta línea encarece el sobretiempo y redefine los turnos."

Hito 1:

Hito 2:

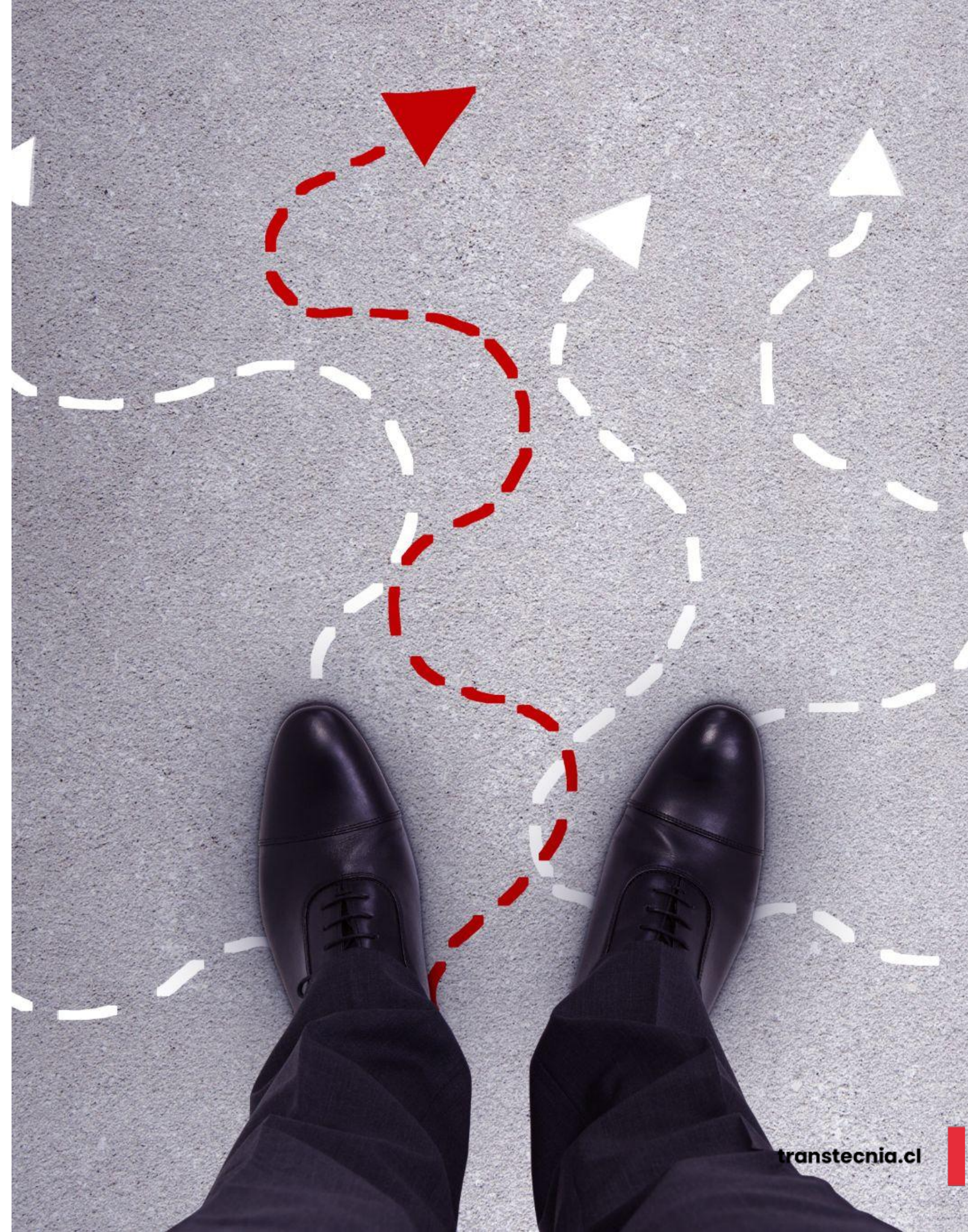
Hito 3:



(Abril 2024):
44 horas. Ya
implementado
(Anexos listos).

**(26 de Abril
2026):** 42 HORAS
(Nuestro foco
hoy).

(Abril 2028):
40 horas.
Meta final.



Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas especiales Sector Transporte.

En general se aplicará una reducción de jornada de 180 horas mensuales a una de 40 horas promedio en cómputo mensual.

Vigencia Abril 2028



Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo
– trabajadores permanentes del área
agrícola.

Jornada especial Trabajadores agrícolas
permanentes (art. 88).

Jornada diaria de 6 horas y 40 minutos, 6 días
a la semana.

Se conserva jornada
anualizada,
Vigencia abril 2028



Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo Jornada especial Gente de Mar.

En navegación (art. 106): Límite de horas extraordinarias se ajusta a 40 horas semanales.

Nave fondeada en puerto (art. 109): se establece cálculo proporcional de jornada en la semana que la nave llegue o salga de puerto.

No se modifica límite de jornada en navegación.

Límite de horas extraordinarias deberá ser aplicado gradualmente en 5 años.



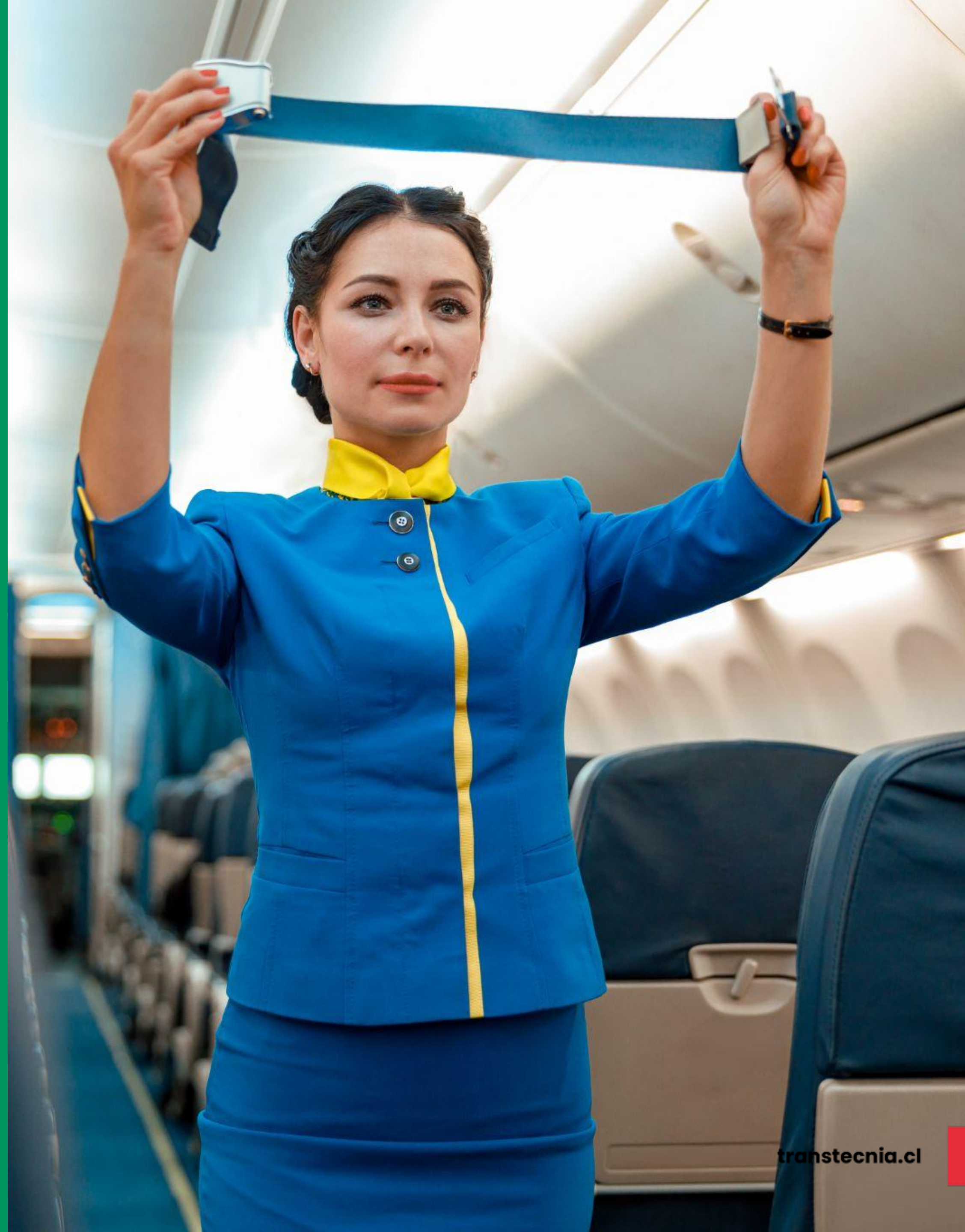
Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo
Tripulantes de vuelo y cabina (art. 152 ter D).

Se reduce a 40 promedio en cómputo mensual.

Labores en tierra por 1 mes: rebaja a 40 horas
semanales.

Vigencia Abril 2028



Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo
Trabajadoras de Casa Particular.

Trabajadoras puertas afuera (art. 149): Se reduce jornada a 40 horas y se elimina posibilidad de pactar a todo evento horas adicionales, salvo en caso de jornada parcial (30 Hrs. y max. 12 Hrs. semanales).

Trabajadoras puertas adentro (art. 150): se incorpora descanso adicional como compensación (dos días mensuales acumulables hasta en tres meses).



Contenido 40 horas Código del trabajo

Jornadas reguladas en el Código del Trabajo
Jornadas excepcionales (inc. 7°, 8°, 9° y 10° art. 38).

Regla especial que permite mantener jornadas de hasta 42 horas semanales en promedio por ciclo. El exceso de horas sobre 40 se compensa con días de descanso adicional

Plazo de 30 días a Dirección del Trabajo para resolver autorizaciones.

Vigencia:

Gradualidad de 5 años.

Se aminoran efectos en jornadas utilizadas en minería, salud privada y otros sectores clave.

<https://midt.dirtrab.cl/empleador/jornada-excepcional>



Contenido 40 horas Código del trabajo

Ajustes Normativos

Limitación de jornada (inc. 2º art. 22).

Restricción de casos susceptibles de ser excluidos del cumplimiento de jornada.

- Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.
- Quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata sin posibilidades incluso de control electrónico de jornada.

Vigencia: Abril 2024



Contenido 40 horas Código del trabajo

Ajustes Normativos

- Trabajadores(as) de Plataformas independientes (inc. 4° art. 152 quáter Y).
- Adecuación proporcional en base de cálculos de honorarios, 172 horas.

Vigencia:

Abril 2024 176 hrs mes.

Abril 2026 172 hrs mes.



Contenido 40 horas

Código del trabajo

Medidas de conciliación vida familiar y trabajo
Bandas horarias (art. 27).

Horario de ingreso y salida diferido para padres, madres o cuidadores de menores de hasta 12 años. Busca otorgar mayor soberanía sobre el tiempo a las y los trabajadores para conciliar de mejor modo la vida familiar con la laboral.

Vigencia: Abril 2024



Contenido 40 horas Código del trabajo

Medidas de conciliación vida familiar y trabajo
Compensación de horas extras (inc. 4º art. 32).

Las partes podrán acordar días de descanso
adicional compensando con horas extraordinarias
(tope de 5 días anuales).

Vigencia: Abril 2024



Contenido 40 horas Código del trabajo

Medidas de adaptabilidad de la jornada.
Jornada 4 x 3 (inc. 1º art 28).

Permite distribuir la jornada ordinaria de 40 horas semanales en 4 días de trabajo, otorgando 3 de descanso.

Vigencia Abril 2028
O cuando el empleador
implemente las 40 hrs.



Contenido 40 horas Código del trabajo

Medidas de adaptabilidad de la jornada. Promediación de jornada semanal (art. 22 inciso 1º y 22 bis).

Posibilidad de computar jornada ordinaria de 40 horas semanales en base a promedio en un periodo de referencia de hasta 4 semanas. Se establece un tope de 45 horas semanales y un máximo de 2 semanas consecutivas sobre las 40 horas.

Aplicación Individual: Máximo de 45 horas a la semana.

Aplicación con acuerdo sindical: Tope semanal de 52 horas.

Vigencia: Abril 2028



Contenido 40 horas

Código del trabajo

Medidas de Apoyo a empresas de menor tamaño
Modificación a ley de la Dirección del Trabajo:
fiscalización asistida.

La Dirección del Trabajo desarrollará entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral. Empresas podrán solicitar fiscalización, D.T. deberá revisar si existe alguna infracción a la normativa laboral, de ser así, la empresa tendrá un plazo de al menos 5 días hábiles para dar cumplimiento a la normativa.

<https://mipyme.dt.gob.cl/>



Interrupción para para colación

(¿Fuera o dentro de las 40 Hrs?)

Artículo sexto.- En las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada.

En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo (no se contemplarán como piso para la siguiente negociación).

Recordemos:

Art. 34. CDT: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio **no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.**



Checklist de cumplimiento

¿Qué hacer mañana?

☐ Auditoría de Cargos (Art. 22).

Identificar quiénes están hoy sin control de asistencia y validar si cumplen con el nuevo estándar restrictivo. Si no son gerentes o cargos de alta autonomía, **defina ya el sistema de marcaje**.

☐ Definición del Modelo de Reducción.

Decidir cómo se bajarán esas 2 horas: ¿20 minutos diarios (ideal para 6x1)? ¿1 hora dos días a la semana? Evalúe el impacto en la atención de clientes antes de informar.

☐ Redacción y Firma de Anexos.

No espere al 25 de abril. Elabore los borradores de anexos de contrato citando la Ley 21.561. Recuerde que la reducción de jornada no permite bajar el sueldo.



Checklist de cumplimiento

¿Qué hacer mañana?

☐ Protocolo de Bandas Horarias.

Establezca un procedimiento interno: ¿A quién se le pide?
¿Con qué documento se acredita el hijo menor de 12 años?
¿Cómo se avisa el cambio de horario?

☐ Ajuste en el Software de Remuneraciones.

Hable con su proveedor de ERP (como Transtecnia u otros).
Asegúrese de que el sistema ya tenga parametrizado el nuevo **factor de hora extra para trabajadores con sueldo mensual (0,0083333)** para mayo de 2026.

☐ No basta con tener el Art. 22, Inc. 2do. en el contrato.

Deben tener una Descripción de Cargo que detalle por qué las funciones requieren autonomía y por qué los sistemas tecnológicos de la empresa son de "gestión" y no de "fiscalización inmediata".



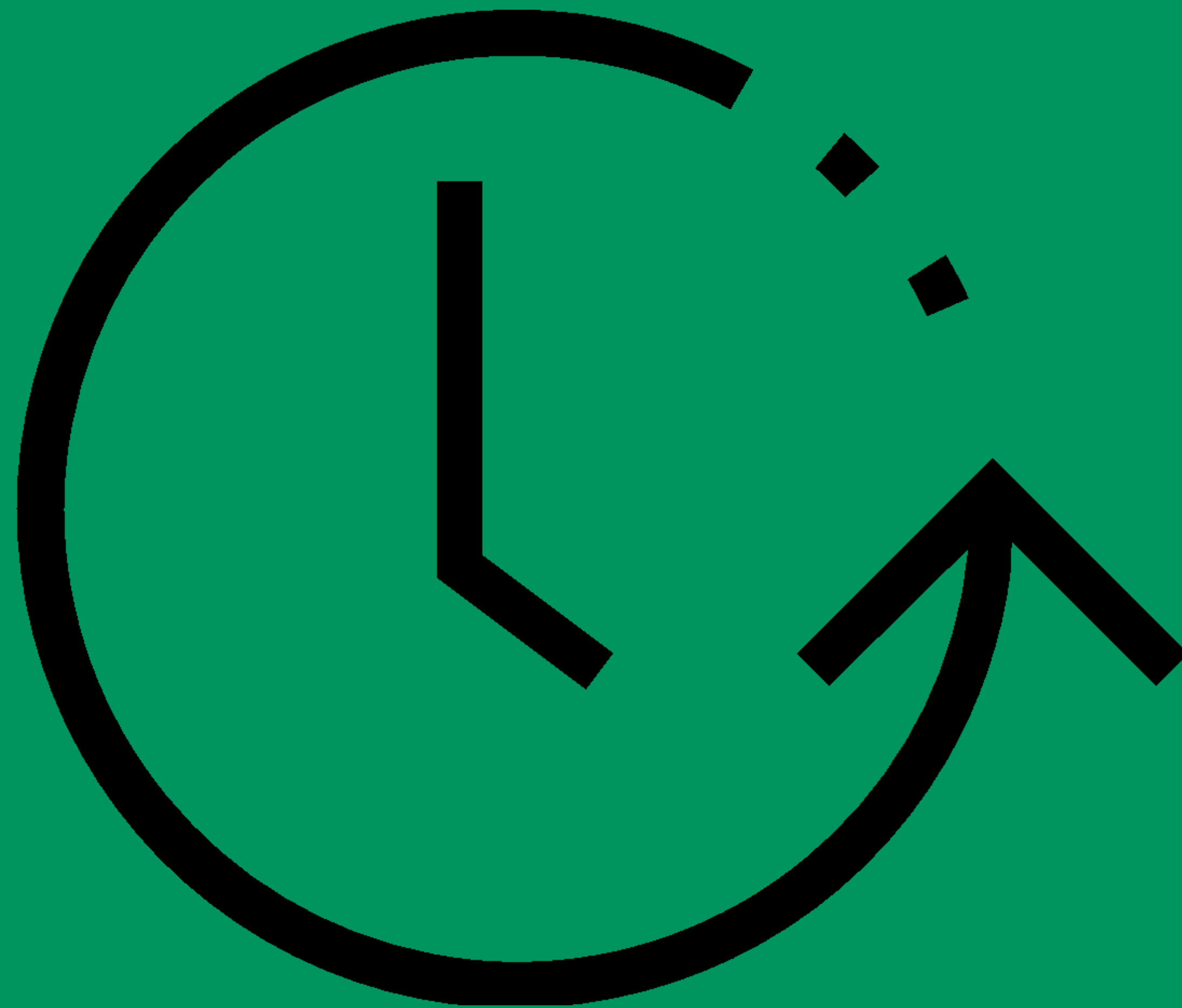
Checklist de cumplimiento

¿Qué hacer mañana?

☐ Trabajadores exentos del límite de jornada (art. 22 Inciso 2do.

Agregue este texto a sus cláusulas de jornada: Las herramientas tecnológicas, sistemas de reporte o geolocalización que el empleador pone a disposición del trabajador, tienen como fin exclusivo la trazabilidad y gestión de los servicios, y no constituyen, por sí solas, un mecanismo de fiscalización superior inmediata, manteniéndose la autonomía efectiva en la ejecución de las labores."





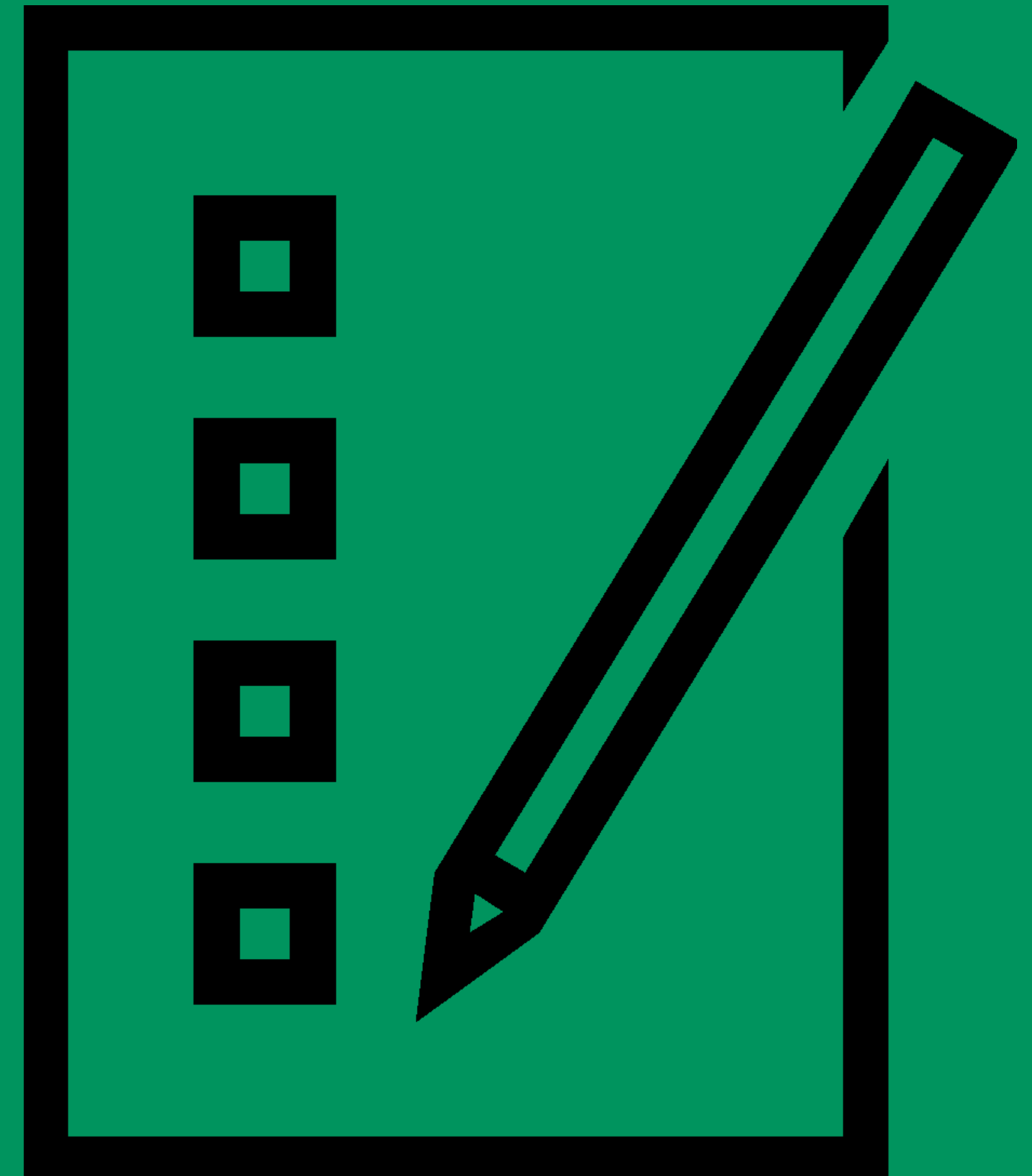
**Intermedio
de 5 Minutos**

Preguntas y respuestas



Te invitamos a responder la encuesta

Se abrirá automáticamente al finalizar





TRANSTECNIA®

Siempre primeros, siempre innovando