

Fecha: 06-03-2026  
Medio: Diario Financiero  
Supl.: Diario Financiero  
Tipo: Noticia general

Pág.: 16  
Cm2: 640.3  
VPE: \$ 5.673.983

Tiraje:  
Lectoría:  
Favorabilidad:

16.150  
48.450  
☐ No Definida

**Título: Ad portas de nueva reducción de jornada, DT aclara aplicación de Ley de 40 horas en trabajadores de app**



# Ad portas de nueva reducción de jornada, DT aclara aplicación de Ley de 40 horas en trabajadores de app

■ El servicio aclaró aspectos sobre las jornadas máximas que pueden desempeñar y los tiempos de desconexión, entre otros.

POR CAROLINA LEÓN

A raíz de la segunda reducción de la jornada laboral que las empresas deberán aplicar a partir del próximo 26 de abril, y que implicará pasar de 44 a 42 las horas semanales de trabajo –en el marco de la gradualidad contemplada en la Ley de 40 horas–, la Dirección del Trabajo publicó un dictamen en el que detalló cómo aplicará esta normativa para aquellas personas que se desempeñan en aplicaciones digitales.

Tras una solicitud de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y organizaciones sindicales de trabajadores de aplicaciones, la DT aclaró varios aspectos.

## El ABC

Como primer punto, el servicio reiteró que la normativa laboral establece que los trabajadores dependientes de plataformas digitales

pueden “distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades”. Sin embargo, también establece que se deberá respetar el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal.

Por consiguiente, dijo la DT, el trabajador dependiente de aplicaciones queda sometido a la reducción gradual de la limitación máxima de la jornada semanal a 40 horas, y al límite diario de duración de jornada de 10 horas.

Sin embargo, la DT dijo que este grupo también puede acordar una nueva distribución de la jornada máxima semanal, la cual puede ser entre cuatro a seis días a la semana. Esto, eso sí, debe ser considerando siempre la progresividad de la Ley de 40 horas.

Con relación a los trabajadores independientes, el servicio recordó que estos no están regidos por una limitación de su jornada de trabajo. No obstante, reiteró que –en el caso de este grupo– la normativa les garantiza un derecho de desconexión mínimo e ininterrumpido de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas.

“Obligación que recae sobre el empleador de resguardar este tiempo mínimo de desconexión”, agregó la DT.

## Remuneraciones

Respecto a las remuneraciones, para el caso de los trabajadores dependientes de plataforma y que distribuyen libremente su jornada, la DT reiteró que las partes pueden pactar remuneraciones conforme estipula la normativa. Es decir, pueden fijar por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

Sin embargo, también se puede acordar el salario por los servicios efectivamente prestados, como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable”, expuso la DT.

En cualquier caso, agregó el servicio, la remuneración por hora trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por la Ley, incrementado en un 20%.

Para realizar dicho cálculo, la norma establece que se debe “dividir el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria de 45 horas establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo”.

Aquí un cambio, ya que la DT dijo que el guarismo de 45 deberá ser reemplazado por 42 desde abril próximo y 40 desde abril de 2028.

En el caso del sueldo de los independientes, también hay modificaciones.

Para este grupo, la forma de cálculo que reguló el legislador es “la división del valor del ingreso mínimo mensual en 180 horas, cifra que debe ser incrementada en un 20% como valor de hora mínima a pagar al trabajador independiente”, recordó la DT.

Sin embargo, el guarismo de 180 cambiará de forma gradual según

nas, publicó otro pronunciamiento respecto a la aplicación general de la nueva reducción, allí señaló que la implementación de la rebaja de jornada a 42 horas debe realizarse de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse a los márgenes legales.

De no alcanzarse un acuerdo entre las partes, el servicio recaló que “en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal”.

**“El trabajador dependiente de plataformas digitales que haya distribuido libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, queda sometido a la reducción gradual de la jornada máxima semanal a 40 horas”, dijo la DT.**

la implementación de las 40 Horas. Así, la DT planteó que desde el 26 de abril de 2024, se debía dividir el valor del ingreso mínimo mensual vigente por 176 horas, en abril próximo por 174 horas y a partir de abril de 2028, 172 horas.

Este no es el único dictamen que la DT ha publicado recientemente sobre este tema. Hace unas sema-

En caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en seis días, la DT instruyó que el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana”.

Con todo, en ambos casos la reducción debe aplicarse al final de la jornada.