

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

N° 41

15 DE MARZO DE 2026

La diferencia de sueldos en desmedro de las mujeres va desde 14% a 18,3%, dependiendo del nivel de ingresos:

Chile lidera brecha salarial de género en la región, pero los altos ejecutivos no perciben discriminación

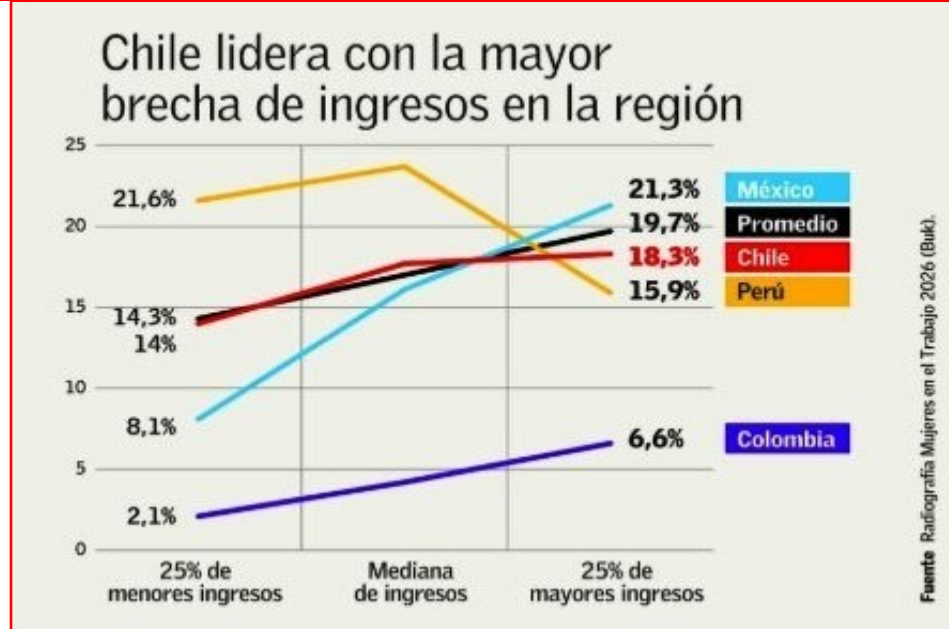
Pese a que el “castigo” en las remuneraciones de las mujeres es más alto que en Perú, México y Colombia, solo un 6% de los hombres en posiciones de liderazgo del país creen que existe desigualdad salarial al interior de su organización.

Fuente: El Mercurio – SÁBADO 7 DE MARZO DE 2026 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | JOAQUÍN AGUILERA R.

Las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres son un fenómeno global y regional, pero en Chile se presentan de manera más aguda. De acuerdo con los datos para América Latina con los que cuenta Buk, plataforma de gestión de recursos humanos, el salario bruto promedio que reciben los hombres es de US\$ 297 mensuales más alto que el de las mujeres.

En términos porcentuales, esa “brecha” equivale a un 16,9% en promedio. Entre los países que considera Buk en su análisis, es Chile el que queda por arriba (17%). Se ubica por encima de México (16,6%), Perú (11,9%) y Colombia (5,7%). No se compara entre hombres y mujeres de características similares, pues se pretende reflejar no solo la “discriminación salarial”, sino que también “la distribución desigual de hombres y mujeres en cargos, sectores y niveles jerárquicos”, explican.

Sin embargo, el estudio muestra un



fenómeno que se repite en la mayoría de los países, donde Chile también destaca: a mayor nivel jerárquico, las brechas son más altas. En el grupo de menores ingresos, el país muestra una diferencia de 14% en desmedro de las mujeres, que pasa por 17,7% en el grupo de “ingresos medios”. Llega a 18,3% en el tramo mejor remunerado. En este último grupo, solo es superado por México (ver gráfico).

Factor cultural

De acuerdo con la head of research de Buk, Lesley Warren, las razones que ponen a Chile a la cabeza del ranking no son necesariamente económicas o laborales. Parte importante del fenómeno se puede atribuir a una “desconexión” entre percepción y realidad, donde solo un 6% de los hombres que se desempeñan en la alta dirección perciben que existe desigualdad salarial en su organización. “Cuando quienes toman las decisiones de compensación no perciben el problema, disminuye el incentivo para corregirlo”, argumenta. Esta hipótesis es coherente con otro análisis incorporado en este estudio, donde se constata que el país presenta una baja credibilidad en el sistema de ascensos. A nivel regional, el 81% de las mujeres confía en que el desempeño laboral es tomado en cuenta para los ascensos, proporción que cae hasta 77% en el caso de Chile. En contraste, el 87% de los hombres del país confía en la meritocracia, versus un 84% en la región.

En general, también se observa que la confianza en los mecanismos de promoción es más alta entre aquellos que ocupan posiciones de liderazgo.

Realidad dispar

Los datos sobre aquellos que cotizan para pensiones, según la Superintendencia de Pensiones, muestran que la brecha promedio del ingreso imponible, entre hombres y mujeres, es de 12,2%. Ha ido disminuyendo progresivamente desde el 14,3% en 2022.

La economista e investigadora del CIES -UDD Daniela Leitch sostiene que los datos dan cuenta de un avance, pero también advierte que no permiten reflejar otras precariedades del empleo femenino: “Estas cifras solo consideran empleos formales. No sabemos si este será el caso del empleo informal en donde básicamente no hay reglas que impidan la discriminación salarial”.

En este sentido, Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, cree que los datos revelan la relevancia del empleo asalariado formal para disminuir la discriminación laboral de género. “En los empleos informales, la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres se eleva al 31,3% (...). Así, vemos que la formalidad laboral no solo es la base de la seguridad social, sino también de mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres”, sostiene.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

N° 41

15 DE MARZO DE 2026

8M: la “brecha de mando”, el otro fenómeno que marca la disparidad de género en las organizaciones

Un estudio de Rankmi que analizó a más de 1.5 millones de colaboradores en Latinoamérica, expone brechas entre hombres y mujeres persistentes en liderazgo, influencia organizacional y percepción de desempeño, dentro de las empresas.

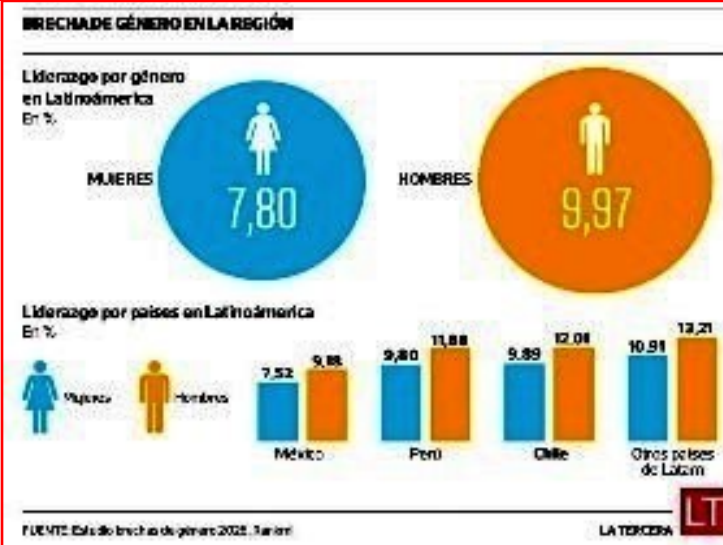
Fuente: La Tercera – VIERNES 6 DE MARZO DE 2026 | PULSO | Pág. 8
MARÍA LÓPEZ

No es solo salarial. La desigualdad de género atraviesa diferentes vectores dentro del mundo laboral. Un estudio repasó los patrones de desarrollo profesional, liderazgo, desempeño y toma de decisiones organizacionales en empresas de distintos tamaños y sectores de Latinoamérica, develando una serie de hallazgos relacionados a las brechas que viven las mujeres, incluso una vez llegadas a posiciones similares a sus pares.

¿Qué pasaría si hombres y mujeres estuvieran distribuidos exactamente igual por país, sector y tamaño de empresa?”, se preguntó el estudio de Rankmi impulsado por el BID Lab, que consultó a 515 empresas a lo largo de la región? Al respecto, pudo identificar que, “incluso en este escenario de cancha nivelada, la brecha no desaparece”.

“Los resultados reflejan que no estamos ante una distribución aleatoria, la menor presencia femenina en puestos de mando no se explica por la industria en que trabajan ni por el tamaño de su empresa; se mantiene incluso cuando comparamos grupos idénticos”, se lee en el estudio.

El primer paso es acceder al puesto de liderazgo, sobre lo que el reporte asegura que, de la muestra analizada, se obtiene la probabilidad de que una mujer ocupe un cargo de liderazgo en Latinoamérica alcanza a un 7,8%, frente al 9,7% en el



caso de los hombres. Esto, en términos relativos, implica que las mujeres tienen un 19% menos de probabilidades de acceder a roles de liderazgos que sus pares.

Para el caso de Chile, las posibilidades de que una mujer sea líder son 17,65% que los hombres.

En Chile, mientras el 12,01% de hombres se encuentra en puestos de liderazgo, un 9,89% de mujeres están en la misma posición. Dentro de los sectores que presentan esta gap o brecha, destacan Servicios Financieros, con un 2,7% de brecha, Tecnología con un 2,2%, e Industria y Producción, con un 2,1%, presentando “distancias más marcadas entre hombres y mujeres” que las otras industrias.

De acuerdo con el estudio, si bien, la disparidad se observa en todos los tamaños, se vuelve “más crítica” en las organizaciones pequeñas, de menos de 200 colaboradores. “En estas estructuras, el acceso al liderazgo, parece ser un terreno aún más masculinizado”, se señala.

LA MAGNITUD DE LA INFLUENCIA

En la misma línea, dentro del estudio se plantea que no todas las posiciones de mando pesan lo mismo. Esto significa que una mujer y un hombre estando en un mismo puesto de liderazgo no tienen la misma influencia dentro de una organización: “Un gerente puede liderar directamente a cinco personas, pero su influencia real se mide por la magnitud de la estructura que moviliza, como su alcance total de reportes directos e indirectos”.

Los datos de 1,15 millones de colaboradores demostraron que las

mujeres “no solo están accediendo a menos posiciones de liderazgo, sino que, cuando lo hacen, operan en espacios de influencia significativamente reducidos.”

El fenómeno de la “brecha de mando”, o disparidad de alcance total, es un hallazgo que destacan. Los investigadores dan cuenta de que mientras una mujer líder gestiona en promedio a 20,3 personas

considerando reportes directos e indirectos, un hombre en posición de liderazgo gestiona una estructura de 54,8 personas, es decir, 170% más que una mujer.

Esta brecha persiste en la “élite corporativa” o el percentil 90. El 10% de hombres con más poder gestiona estructuras de 68 personas en promedio, mientras que el 10% de mujeres con más poder gestiona 37 personas. “Incluso en este tramo superior de alto impacto el liderazgo masculino comanda un 84% más de influencia que el femenino”, asegura el estudio.

Síndrome del Impostor y baja satisfacción.

En materia de desempeño y autoevaluación, el estudio analizó más de 455 mil evaluaciones laborales. Los resultados muestran que ambos rinden a niveles prácticamente idénticos cuando son evaluados por sus líderes. Pese a ello las diferencias se encuentran en la autoevaluación y la percepción.

Mientras en 40,5% de los hombres se califica así mismo en el nivel más alto de desempeño, solo el 30,5% de las mujeres lo hace. Al otro lado, mientras el 2,97% de los hombres se ubica en bajo desempeño, el porcentaje de mujeres en este tramo corresponde al 3,45%.

“Este sesgo de severidad no es un fenómeno aislado”, plantea. De acuerdo con el estudio, se vincula directamente lo en psicología se conoce como el Síndrome del Impostor, una experiencia de duda intelectual que “afecta más prevalente y con mayor intensidad a las mujeres en entornos profesionales”.

Sigue...

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

Viene de la página 2

Esta barrera invisible limita a las mujeres, según Rankmi. “Si una mujer se autopercebe como ‘promedio’ a pesar de que su jefe la califica como ‘sobresaliente’, es mucho menos probable que postule a una promoción o busque un proyecto de alto impacto. Los hombres, por el contrario, suelen mostrar un sesgo de optimismo, calificándose por encima de lo que sus líderes declaran”.

Por otro lado, el análisis demostró que las líderes mujeres tienden a ser más exigentes de manera transversal, otorgando evaluaciones de 0,5 y 0,8 puntos más bajas a sus equipos, en promedio, que sus pares masculinos.

Los hombres están más satisfechos que las mujeres con las oportunidades de desarrollo de sus trabajos. La brecha a favor de los hombres es de 4 puntos porcentuales. Mientras las mujeres en Chile reportan una satisfacción de 66%, los hombres llegan al 70%: “Las mujeres reportan tener menos claridad o accesos a puestos de mayor responsabilidad, lo que tiene relación con la realidad estructural de éstos”.

Dentro del estudio se defiende que existen las mismas capacidades, pero cambia la “silla”. No se trata de llegar solo a un puesto de liderazgo, sino que tenga peso dentro de la organización. Por tanto, plantean que “no necesitamos esperar a que las mujeres estén listas para el liderazgo, porque ya lo están”, a lo que agregan: “El verdadero salto estratégico ocurre cuando decidimos evolucionar el diseño de nuestras organizaciones”.

Salarios reales siguen creciendo, pero a menor ritmo

Fuente: La Tercera – VIERNES 6 DE MARZO DE 2026 | PULSO | Pág. 12

De acuerdo a los datos dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el incremento del Índice Real de Remuneraciones, medido en doce meses, acumuló una expansión de 2%, desacelerándose respecto al aumento de 2,4% anotado a diciembre, y registrando su menor alza desde septiembre cuando subió 1,4%.

El ministro de Hacienda, Nicolás Grau, señaló que “llevamos tres años consecuti-

vos en que los salarios reales (medidos en doce meses) van al alza, tres años consecutivos en que la capacidad de compra de las familias va creciendo, porque los salarios crecen más que la inflación”. Grau destacó que en los últimos tres años se ha acumulado una expansión de 8,3% de los salarios reales.

El ministro sostuvo que ello es una combinación de la política monetaria y fiscal, en la que cada una en el ejercicio en su autonomía ha permitido reducir la inflación y tener una economía con mayor crecimiento e inversión.

Remuneraciones nominales

Según el reporte de los Índices Nominales de Remuneraciones (IR) y de los Costos Laborales (ICL) tuvieron aumentos interanuales de 4,9% y 5,7%, respectivamente en enero.

Por sector económico, comercio, construcción e industria manufacturera tuvieron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

Ficha técnica de estudio de “Inclusión y Equidad Laboral”

“Tanto hombres como mujeres consideran que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal son la flexibilidad horaria y la sala cuna”.

Fuente: LT – DOMINGO 8 DE MARZO DE

2026 | PULSO | Pág. 5

Francisca Jünemann

Presidenta Ejecutiva de ChileMujeres

Grupo objetivo

Hombres y mujeres, mayores de edad, residentes en Chile y GSE ABC1C2C3. Con acceso a un dispositivo conectado a internet.

Instrumento

Cuestionario estructurado con 24 preguntas cerradas.

Técnica de recolección de datos

Encuestas online autoaplicadas.

Tiempo de aplicación

5 minutos promedio



Fecha de ejecución

24 al 26 de febrero de 2026

Diseño muestral

Muestreo aleatorio y estratificado por cuotas. Ponderado por variables sociodemográficas a nivel profesional: género, edad, edad y GSE.

Muestra total

870 casos. En un ejercicio de simulación estadística, el margen de error es de $\pm 3,3\%$ considerando varianza máxima y un 95% de nivel de confianza.

Además, un 46% de hombres y mujeres declara que no ha tomado la decisión de no tener o tener hijos por razones profesionales, resultado 7 puntos menor que en la encuesta de 2025 (53%).

Un análisis más detallado de las cifras para ambos sexos revela que el fenómeno se ve más agudizado en la población más joven. El segmento de 18 a 34 años declara en un 48% que decidió no tener o tener menos hijos para priorizar su carrera profesional. Un 35% de ellos aún no lo ha decidido. Sin embargo, el tramo de 45 a 64 años lidera en la decisión exclusiva de tener menos hijos (30%).

Entre quienes optaron por no tener o tener menos hijos, cada 8 de 10 personas encuestadas consideran que la decisión favoreció su desarrollo profesional, el mismo nivel mostrado en 2025. Pero la encuesta va más allá y evidencia que un 79% de este segmento volvería a tomar la misma decisión.

Sigue...

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

Viene de la página 3

Una amplia mayoría de los consultados considera que tener hijos afecta significativamente la carrera laboral: un 43% señala que afecta bastante y un 19% mucho. Por género, las mujeres indican que la carrera se ve afectada en mayor medida que los hombres (69% vs 54% sumado "bastante" y "mucho"). Estos últimos predominan en la categoría "poco" afectada (38% vs 24%).

A nivel general, a menor intensidad que el año anterior, el 2026 el principal efecto atribuido a tener hijos en la carrera laboral sigue siendo la mayor dificultad para llegar a cargos de primera línea (33%).

Por género, las mujeres mencionan en mayor medida que los hombres la dificultad para llegar a cargos altos y en segundo lugar un menor desarrollo y promoción.

"La encuesta revela dificultades que hay para fomentar la natalidad, considerando que un alto porcentaje de los encuestados piensa que no tener hijos contribuye al desarrollo profesional. En este sentido, iniciativas como la sala cuna universal, no parecen suficientes para cumplir con el objetivo de aumentar la natalidad", sostiene Miguel Zlosilo, director Metodológico de Descifra.

Sin embargo, Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, matiza y dice que hay opiniones esperanzadoras de los encuestados, porque coinciden con las políticas empresariales y las políticas públicas que son las necesarias para apoyar el empleo formal de las mujeres y la libertad para ser madres y padres.

"La primera, es que tanto hombres como mujeres consideran que las condiciones laborales más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos/as y a la vez un trabajo formal, son la flexibilidad horaria y la sala cuna. Por lo tanto, si las empresas quieren generar condiciones laborales para que las personas puedan decidir si son madres o padres, deben fortalecer la flexibilidad laboral, especialmente horaria, dentro del marco legal. Y el próximo presidente Kast y el Congreso tendrán el desafío -si quieren apoyar la natalidad y el empleo formal- de ampliar los márgenes en la libertad de trabajar, ya que ha habido una sobreregulación que limitó la libertad horaria durante el gobierno del presidente Boric, que va en línea contraria a lo que las personas quieren y valoran", sostiene.

"La segunda, es que los hombres tienen una elevada adhesión a igualar los derechos maternales y paternales en el trabajo como medida efectiva en la decisión de tener hijos y un trabajo formal. Estamos ante un cambio cultural profundo: los hom-

bres quieren derechos paternales al igual como las mujeres tienen derechos maternales. Este estudio de opinión nos demuestra que dejó de ser una demanda exclusiva de las mujeres", añade.

Inclusión femenina

En relación a las opiniones sobre relación laboral femenina, en 2026 persiste una percepción ambivalente sobre el avance de Chile en esta materia, ya que, aunque mejora la evaluación respecto a la empresa propia, a nivel país sigue predominando la idea de que la inclusión es insuficiente.

Además, se mantiene una brecha estructural de percepción por género: los hombres tienden a evaluar más positivamente tanto la igualdad salarial como la promoción de inclusión, mientras que las mujeres muestran una mirada más crítica del sistema.

Las medidas más valoradas para promover el empleo formal continúan siendo la igualdad de salario y mejores remuneraciones. Esta última crece con fuerza respecto a 2025. En contraste, flexibilidad horaria y sala cuna universal pierden cierta prioridad.

En implementación interna, destaca la presencia de flexibilidad horaria y trabajo híbrido, pero persiste una brecha en cuanto a que más mujeres declaran que en su trabajo no existe ninguna medida de adaptabilidad o cuidado.

[UN PILAR PARA LA PERMANENCIA Y DESARROLLO PROFESIONAL]

Compatibilidad laboral: cuales son las brechas que deben enfrentar las mujeres para lograrlo

Una participación laboral femenina menor que masculinas remuneraciones más bajas y una mayor cantidad de horas, efectuar labores no remuneradas en comparación de los hombres, son las brechas

que están marcando el escenario laboral de las mujeres.

Fuente: La Tercera – DOMINGO 8 DE MARZO DE 2026 | EDICIONES ESPECIALES | Pág. 6
Por Rodrigo M. Ancamil

La historia nos ha dejado a diversas pioneras: la primera doctora, la primera mujer en el ejército o la Primera Presidenta de la República. Logros que han sido esperanzadores para otras mujeres, en especial para niñas y jóvenes, pero que no solo ha sido el primer paso para derribar las brechas que durante siglos han marcado la desigualdad entre ambos géneros.

Así lo indican las cifras: una tasa de participación laboral femenina que redondea a un 53% a comparación del 70% de los hombres; brechas en los ingresos (de acuerdo a la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024, la brecha salarial de género marcó un 24,4% en desmedro de las mujeres), y una menor cantidad de tiempo para el descanso (las mujeres destinan 2:05 horas más que los hombres para realizar trabajo no remunerado), son algunas de las problemáticas que siguen afectando a las mujeres.

Ante este último dato surge la pregunta, ¿qué tan compatible es el mercado laboral con la vida personal de las mujeres? De acuerdo a la Strategic People Business Partner Arcadis Chile y Perú, Mariángel Molina, existe una serie de brechas en la cotidianidad que las afectan, "hay mujeres que organizan su agenda entre reuniones y responsabilidades familiares, que ajustan sus tiempos o que sienten que tienen que equilibrar múltiples roles al mismo tiempo. La compatibilidad entre trabajo y vida personal no solo es una cuestión de horarios; es una experiencia cultural", señala.

Sigue...



BOLETÍN SINDICATO CAR 1

N° 41

15 DE MARZO DE 2026

Viene de la página 4



JIMENA OSSAL
JEFE DEL
COMUNICACIONES
Y ASUNTOS
COMUNITARIOS
DE BHP

"En BHP somos pioneros en representación femenina en la minería y eso no es casual: hemos impulsado cambios estructurales para reducir brechas de género, integrando la diversidad en nuestros procesos de reclutamiento y desarrollo de talento, junto con políticas de corresponsabilidad, reducción de sesgos y creación de entornos inclusivos. Así, BHP y sus operaciones en Chile, Escondida, Spence y Cerro Colorado, se han consolidado como referente en balance de género, con 46% de participación femenina, más del doble del promedio nacional de la industria. Este avance se refleja también en los niveles de liderazgo: la mitad de las mujeres ocupan cargos directivos, además de tener una brecha salarial de solo 1% en Chile, 18 veces menos que el promedio nacional".

Esta falta de compatibilidad puede llegar a afectar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, en especial de mujeres que tienen familia y sienten que este peso recae exclusivamente en ellas. "Las mujeres destinan en promedio entre dos y tres horas más al día al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que impacta su disponibilidad para empleo de jornada completa o de alta exigencia horaria. Esto se vuelve evidente en el tramo etario de 25 a 39 años, período asociado a la maternidad y crianza, donde según los datos del INE la participación laboral disminuye significativamente, reflejando el peso

que tiene el cuidado temprano en la proyección y trayectoria profesional de mujeres", asegura Joanna Cella, gerente legal de AuguStar seguros de vida.

Para mitigar esta problemática y que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente sin sentir que están eligiendo entre su crecimiento y vida personal, se han implementado diversas acciones que buscan fomentar esto. "Hemos visto que las políticas más efectivas incluyen: Flexibilidad horaria y modelos híbridos cuando la naturaleza del cargo lo permite; corresponsabilidad parental efectiva, involucrando activamente a los hombres; sistemas de apoyo al cuidado que no estén vinculados exclusivamente al contrato femenino,

programas de formación y reconversión laboral para mujeres que retornan al mercado del trabajo: metas claras de participación femenina en sectores productivos estratégicos", detalla Paula Penjean, gerente Regional y de Nuevos Negocios del Grupo de Empresas Teamwork.

La necesidad de un nuevo enfoque

Sin embargo, existen desafíos asociados a acciones como la flexibilidad de horario y teletrabajo que son necesarios ajustar. La directora de Servicio y Calidad de Adecco, Carolina Varela, indica que, "la estructura cultural del trabajo aún está diseñada bajo parámetros tradicionales, donde la disponibilidad total sigue siendo, en muchos casos, el estándar implícito de desempeño. Esto impacta especialmente a mujeres en etapas de maternidad o con responsabilidades de cuidado. La compatibilidad real no depende solo de permitir teletrabajo algunos días. Depende de rediseñar procesos, evaluar por resultados y no por presencialidad".

Además, es clave considerar que, si bien el teletrabajo ha permitido mayor conciliación, este beneficio no es transversal a todas las actividades. "En actividades que requieren presencialidad, como salud, educación, comercio o manufactura, el trabajo remoto no es una opción. Allí, la compatibilidad depende más de cómo se organizan los horarios, de la anticipación con que se planifican los turnos y del grado de flexibilidad dentro de la jornada", detalla Carolina Cornejo, gerente Data & Process de Entelgy Chile.

Entregar condiciones que dialoguen con la vida de las mujeres es clave para la retención de talentos. Según la OCDE, aumentar la participación de las mujeres fortalece el crecimiento económico. Pero más allá de las cifras, se trata de sumar talento, ampliar perspectivas y potenciar la innovación que hoy las organizaciones necesitan para proyectarse con futuro.



PAMELA SOTO
DIRECTORA DEL
GÉNERO DE
UCH

"El año 2018 se inicia la incorporación de la perspectiva de género en nuestra universidad, proceso que se fortalece con la Ley 21.369 y la creación de la Dirección de Género. A estas dimensiones se suman acciones para mixturar la matrícula de pre y postgrado, así como también, los claustros académicos, por medio de iniciativas propias y adjudicación de proyectos ministeriales, lo que implica asumir que las áreas STEM mantienen mayores brechas de género, y que debemos buscar estrategias para afrontarlas".

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

N° 41

15 DE MARZO DE 2026

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EL LARGO CAMINO PARA TERMINAR LA BRECHA DE GÉNERO



En el marco del Día Internacional de las Mujeres 2026, el Sistema de las Naciones Unidas en Chile realizó un acto de alto nivel para reforzar el acceso a la justicia con enfoque de género, considerado clave para avanzar hacia una igualdad sustantiva para mujeres y niñas.

23,1%

de la dotación laboral en la Minería son mujeres, lo que posiciona a Chile como el país con mayor participación femenina en esta industria.

Tres generaciones de mujeres —abuela, madre y nieta— reflexionan sobre los avances y desafíos pendientes en materia de derechos e igualdad.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

Diario

Constitucional

Representación sindical Dirección del Trabajo reconsidera doctrina y autoriza sumar horas sindicales cuando un trabajador dirige sindicato base y una organización de grado superior

Modifica la jurisprudencia administrativa vigente desde 1995 y establece que es jurídicamente procedente adicionar las horas de trabajo sindical correspondientes a cada cargo cuando una misma persona ejerce simultáneamente funciones de director de sindicato base y de una organización de grado superior.

**Fuente: Diario Constitucional –
DOMINGO 8 DE MARZO DE 2026 |**

La Dirección del Trabajo emitió un dictamen mediante el cual reconsideró su doctrina administrativa sobre el uso de horas de trabajo sindical cuando un trabajador ejerce simultáneamente cargos de representación en distintas organizaciones sindicales.

El pronunciamiento jurídico señala que resulta jurídicamente procedente sumar el número de horas semanales de trabajo sindical a que tiene derecho un director de sindicato base a aquellas que le corresponden por desempeñarse como dirigente de una federación o confederación, cuando ambos cargos son ejercidos por una misma persona.

Con esta decisión, el organismo reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N°514/20 de 25 de enero de 1995, así como cualquier otro pronunciamiento anterior incompatible con el nuevo criterio administrativo.

El informe fue elaborado por el Depar-



tamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, a partir de una solicitud formulada por el Departamento de Relaciones Laborales del mismo servicio, que planteó la necesidad de revisar la interpretación vigente sobre la regulación del uso de las horas de trabajo sindical en casos en que un trabajador ejerce simultáneamente el cargo de director de un sindicato base y de la organización de nivel superior que lo agrupa.

La normativa analizada se sustenta principalmente en los artículos 249 y 274 del Código del Trabajo. El primero establece que los empleadores deben conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, fijando un mínimo de seis horas semanales por director y de ocho horas cuando se trate de organizaciones con 250 o más trabajadores.

Asimismo, la disposición indica que dichas horas pueden acumularse dentro del mes calendario correspondiente y que el tiempo utilizado para labores sindicales se entiende trabajado para todos los efectos legales, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales durante el período de permiso.

Por su parte, el artículo 274 del mismo cuerpo legal regula la situación de los directores de federaciones o confederaciones sindicales, quienes pueden excusarse de prestar servicios a su empleador durante el período de su mandato o, en caso de no ejercer dicha facultad, tienen derecho a diez horas semanales de trabajo sindical para desarrollar sus funciones representativas.

Hasta ahora, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sostenía que no procedía sumar las horas de

trabajo sindical correspondientes a ambos cargos cuando una misma persona ejercía simultáneamente la calidad de dirigente de sindicato base y de una organización de grado superior. Bajo ese criterio, el dirigente solo podía hacer uso del mayor número de horas previsto para el cargo de nivel superior.

Sin embargo, el nuevo dictamen concluye que esa interpretación debe ser revisada a la luz del marco jurídico vigente y de los principios que rigen la libertad sindical, entendida como un derecho fundamental reconocido por el artículo 19 N°19 de la Constitución y por los Convenios N°87 y N°98 de la Organización Internacional del Trabajo.

El documento destaca que la libertad sindical comprende el derecho de las organizaciones a desarrollar todas aquellas actividades destinadas a la defensa de los intereses de sus miembros, entre ellas la realización de reuniones sindicales, la representación de los trabajadores ante autoridades públicas y la participación en procesos de negociación colectiva.

En ese contexto, la Dirección del Trabajo advierte que las funciones de representación se incrementan cuando una misma persona ejerce simultáneamente cargos en organizaciones sindicales de distinto nivel, pues debe atender tanto las necesidades de la organización de base como las de la federación o confederación a la que esta pertenece.

El dictamen sostiene que esta situación exige necesariamente una mayor dedicación y disponibilidad de tiempo para cumplir adecuadamente con las funciones sindicales, lo que justifica la posibilidad de adicionar las horas de trabajo sindical correspondientes a cada cargo.

Asimismo, el pronunciamiento cita doctrina especializada que respalda esta interpretación, señalando que la acumulación de horas sindicales resulta plenamente procedente en atención al principio de libertad sindical, dado que las responsabilidades del dirigente se multiplican al representar simultáneamente a su sindicato base y a la organización de grado superior.

En consecuencia, la Dirección del Trabajo concluyó que procede sumar las horas de trabajo sindical correspondientes a cada cargo cuando un trabajador se desempeña simultáneamente como director de un sindicato base y dirigente de una federación o confederación sindical.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

Diario
Constitucional

Inaplicabilidad por inconstitucionalidad Llevan al Tribunal Constitucional regla que obliga a pagar la deuda completa para poder apelar en juicios de cobranza previsional

El requerimiento impugna el artículo 8º de la Ley N°17.322, que exige al ejecutado consignar previamente la totalidad de la deuda para acceder al recurso de apelación. La acción sostiene que la norma constituye un obstáculo al acceso a la justicia y vulnera la igualdad ante la ley y el debido proceso.

Fuente: Diario Constitucional – DOMINGO 8 DE MARZO DE 2026 |

Un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad fue interpuesto ante el Tribunal Constitucional respecto del artículo 8º inciso primero de la Ley N° 17.322, norma que regula el procedimiento de cobranza judicial de cotizaciones previsionales. El requirente sostiene que la aplicación de esta disposición en su caso concreto vulnera derechos fundamentales garantizados por la Constitución.

La acción se originó en una gestión judicial actualmente en tramitación ante la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, correspondiente a un recurso de apelación deducido contra la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt en un juicio ejecutivo previsional.

El requirente sostiene que el artículo 8º

inciso primero de la Ley N°17.322 resulta inconstitucional en la parte que establece que, si el apelante es el ejecutado, debe consignar previamente la suma total que la sentencia ordena pagar para que se conceda el recurso de apelación.

La disposición impugnada señala textualmente que: “Si el apelante es el ejecutado o la institución de previsión o de seguridad social, deberá previamente consignar la suma total que dicha sentencia ordene pagar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior”.

Según el requerimiento, esta regla vulnera los artículos 19 N°2,

sobre igualdad ante la ley; 19 N°3 incisos primero y quinto, relativos a la tutela judicial efectiva y al debido proceso; y el artículo 5 inciso segundo de la Constitución, que establece como límite al ejercicio de la soberanía el respeto de los derechos esenciales garantizados por la Carta Fundamental y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

En este último punto, la presentación invoca normas de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que consagran garantías relacionadas con el acceso a la justicia y la protección judicial efectiva.

En el caso concreto, el requirente interpuso un recurso de apelación contra la sentencia que rechazó las excepciones de inexistencia de prestación de servicios y de prescripción, ordenando seguir adelante con la ejecución por cotizaciones previsionales correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010. El tribunal de primera instancia aplicó la norma impugnada, exigiendo la consignación previa de la totalidad de la deuda para conceder la apelación.

El requerimiento sostiene que esta exigencia constituye un obstáculo severo para el acceso a la justicia y el ejercicio del debido proceso, ya que condiciona el acceso a la segunda instancia al pago previo de la deuda, desnaturalizando así la función revisora del tribunal superior. En ese sentido, se afirma que la norma configura una especie de “solve et repete”

judicial, figura que ha sido considerada inconstitucional en otras materias.

Asimismo, se argumenta que la disposición vulnera la igualdad ante la ley, al tratar de la misma manera a deudores que cuentan con recursos económicos suficientes para consignar el monto exigido y a aquellos que carecen de ellos, lo que en la práctica impediría a estos últimos acceder a la revisión de la sentencia por un tribunal superior.



En relación con su aplicación al caso concreto, el requirente destaca que en el proceso se discute la existencia misma del vínculo laboral, por lo que el título ejecutivo —consistente en una

resolución administrativa de la AFC— no habría sido suficientemente controlado en su fundamento. Además, se alega la prescripción manifiesta de las deudas reclamadas y se advierte sobre el riesgo de medidas de apremio personal previstas en la Ley N°17.322.

La presentación cita jurisprudencia previa del Tribunal Constitucional, destacando especialmente la sentencia Rol N°7061-19-INA, de 30 de diciembre de 2019, en la cual se acogió un requerimiento similar. Asimismo, se mencionan votos disidentes en otras decisiones del tribunal que han sostenido la inconstitucionalidad de la norma impugnada.

Finalmente, se sostiene que el precepto legal cuestionado tiene carácter decisivo en la resolución del asunto pendiente, puesto que su aplicación constituye el único obstáculo procesal que impide la tramitación del recurso de apelación y bloquea el acceso a la segunda instancia. En consecuencia, se solicita al Tribunal Constitucional que declare inaplicable la disposición en la gestión pendiente por ser contraria a la Constitución.

Corresponderá ahora a la Primera Sala del Tribunal Constitucional resolver si admite a trámite el requerimiento y confiere traslado a las partes de la gestión pendiente por el plazo de diez días, para que se pronuncien sobre su admisibilidad. En caso de que la acción sea declarada admisible, el Pleno del Tribunal Constitucional deberá posteriormente pronunciarse sobre el fondo de la impugnación.

Expertos y gremio empresarial desmenuzan el pronunciamiento

Nueva “regla única”: las alertas que activó dictamen de la DT por nueva jornada de 42 horas

En caso de desacuerdo entre las partes, el empleador deberá recortar una hora en tres días para una jornada semanal de cinco días. La CCS alerta que el criterio genera una incertidumbre jurídica crítica.

Fuente: El Mercurio – LUNES 09 DE MARZO DE 2026 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | J. P. Palacios

El próximo 26 de abril, las empresas deberán volver a adecuar la jornada de trabajo de sus empleados, reduciéndose de las actuales 44 horas semanales a 42. En régimen, es decir, en el año 2028, las horas trabajadas bajarán a 40.

En respuesta a un requerimiento formulado por dirigentes de la ramal del comercio de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), a finales de febrero el hasta ahora director del Trabajo, Sergio Santibáñez, emitió un dictamen, en el que aterrizó los alcances prácticos de la próxima disminución que se fijó por ley durante la saliente administración.

En el documento, el titular de la Dirección del Trabajo (DT) establece que la implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las



A partir del 26 de abril, las empresas deberán volver a adecuar la jornada de trabajo de sus, reduciéndose de las actuales 44 horas a 42 semanales.

partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse los márgenes legales. También, el acto administrativo precisó que, a falta de consenso entre las partes al reducir las horas de trabajo y en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá recortar una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal para llegar a las 42 horas.

En la misma línea, puntualizó que, frente a un desacuerdo entre las partes y en la hipótesis de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, la empresa deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos, en otro día de la misma semana.

El pronunciamiento de la DT concluye que esta interpretación de la normativa legal debe entenderse como “una regla única”. Añade que esta regla debe ser aplicada independientemente de la jornada pactada, hasta alcanzar el límite de 40 horas.

Incertidumbre crítica

El pronunciamiento del fiscalizador generó preocupación en el mercado, especialmente en el sector empresarial.

“La inquietud planteada se refiere principalmente a la forma específica de aplicación que fija el dictamen en ausencia de acuerdo, ya que establece una estructura operativa uniforme que puede generar desafíos prácticos para empresas que ya habían implementado adecuaciones organizacionales desde la entrada en vigencia de la ley, particularmente en sectores que operan con sistemas de turnos o jornadas continuas”, advirtió la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial.

La dirigenta gremial alertó que el dictamen genera una incertidumbre jurídica

crítica, en un contexto de 8,3% de desempleo y alta informalidad (26,8%).

Tomás Garnham, socio laboral de Guerrero Olivos, también cuestionó el criterio fijado por el fiscalizador laboral.

“La DT rigidiza aún más una discusión que ya estaba zanjada mayormente por la Ley N° 21.755. La discusión sobre algunos minutos parece menor al lado de las opiniones iniciales que tomó la

autoridad al respecto de la rebaja. De cara a una nueva administración, me parece mucho más interesante establecer criterios razonables de la exclusión de jornada del artículo 22 inciso segundo. La ley permite que existan trabajadores excluidos de jornada, pero la DT mantiene vigente y fiscaliza una aplicación de la norma que la reduce a casos prácticamente inexistentes”, advierte.

Las autoridades que asumirán en el Ministerio del Trabajo y en la DT durante el próximo Ejecutivo de José Antonio Kast, hasta ahora, han optado por no pronunciarse sobre el dictamen, ya que el documento se está analizando junto a otras materias.

Espacio para revisar otros temas

El exsubsecretario del Trabajo y socio de Mendoza Luksic Valencia, Zarko Luksic, explica que la interpretación de la DT se ajusta a lo que se estableció en julio de 2025, cuando se dictó una ley interpretativa —Ley N.° 21.755— que vino a precisar el verdadero sentido del término proporcionalidad. “Dicha ley establece las condiciones, de rebaja por hora, bajo las cuales el empleador puede efectuar el ajuste unilateral al término de la jornada laboral”, dice.

Luksic no ve espacio para la reconsideración de este dictamen, ya que repite lo contenido en la ley interpretativa, pero cree que deben modificarse otros pronunciamientos administrativos.

“Hay muchos otros dictámenes en los que es muy necesaria una revisión, relativos a titularidad (sindical) y efectos en negociaciones colectivas, calificación y recalificación de servicios mínimos, Ley Karin y criterios de otorgamiento de jornada excepcional, entre otros”, planteó el abogado.



El dictamen fue firmado el 24 de febrero por el saliente director del Trabajo, Sergio

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

ECONOMÍA

Nueva jornada de 42 horas: La "regla única" que activó la DT y que genera cuestionamientos de empresarios

Gremios critican la interpretación "rígida" del regulador respecto a la forma en que se tiene que reducir la jornada laboral.

Fuente: EMOL – LUNES 09 DE MARZO DE 2026 | 12:07 | Economía
Redactado por Tomás Molina, Emol.

La reducción de la jornada laboral en Chile volverá a dar un paso el próximo 26 de abril, en el marco de la ley de las "40 horas".

En esas fechas las empresas deberán ajustar nuevamente el horario de sus trabajadores para rebajar el límite semanal desde las actuales 44 horas a 42. El calendario fijado por la ley contempla que el proceso concluirá en 2028, cuando entre plenamente en vigencia la jornada de 40 horas.

De cara a esta nueva etapa, la **Dirección del Trabajo (DT)** emitió a fines de febrero un dictamen destinado a aclarar cómo debe aplicarse en la práctica la rebaja. El pronunciamiento surgió a partir de una consulta formulada por dirigentes de la rama del comercio de la **CUT**.

El criterio general definido por la DT es que la adecuación de la jornada debe realizarse **de común acuerdo entre empleadores y trabajadores**. Ese entendimiento, además, deberá quedar **por**



El Mercurio

escrito y respetar los marcos que establece la normativa vigente.

El dictamen también aborda los escenarios en los que no existe acuerdo entre las partes. En esos casos, si la jornada original de **45 horas** estaba distribuida en **cinco días**, el empleador tendrá que rebajar **una hora en tres días de la semana** para ajustarse al nuevo límite de 42 horas.

Si, en cambio, la jornada de 45 horas estaba repartida en **seis días**, la empresa deberá reducir **50 minutos en tres jornadas** y descontar los **30 minutos restantes en un cuarto día** de esa misma semana.

La DT precisó que esta interpretación debe entenderse como una "regla única", sin importar la forma en que se haya pactado originalmente la jornada. Ese mismo criterio deberá utilizarse en las siguientes etapas de la reducción horaria, hasta llegar al tope definitivo de **40 horas semanales**.

Preocupación de empresarios

El pronunciamiento generó preocupación en el sector empresarial. "La inquietud planteada se refiere principalmente a la forma específica de aplicación que fija el dictamen en ausencia de acuerdo, **ya que establece una estructura operativa uni-forme que puede generar desafíos prácticos para empresas que ya habían implementado adecua-**

ciones organizacionales desde la entrada en vigencia de la ley, particularmente en sectores que operan con sistemas de turnos o jornadas continuas", advirtió a El Mercurio la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), **María Teresa Vial**.

La dirigente gremial alertó que el dictamen genera una incertidumbre jurídica crítica, en un contexto de 8,3% de desempleo y alta informalidad (26,8%).

Similar es la crítica que deslizó a **Emol** el presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), **José Pakomio**. "El nuevo dictamen de la DT introduce **una interpretación rígida sobre la forma en que debe aplicarse la rebaja cuando no existe acuerdo** entre las partes, estableciendo fórmulas específicas de distribución de la reducción de horas", dijo, agregando que esto **"abre una interrogante relevante para muchas empresas que ya operan con jornadas de 44 horas o menos producto de acuerdos previos o de la aplicación gradual de la ley"**.

"Surge la duda de si esos esquemas, que hoy funcionan y cumplen con la normativa, podrían quedar en entredicho frente a esta nueva interpretación administrativa", acotó Pakomio.

También cuestionó que "cuando la autoridad administrativa fija reglas demasiado rígidas o va más allá de lo que establece la ley, se genera incertidumbre jurídica y se dificulta la planificación de las empresas, especialmente en sectores con operación dinámica como el comercio, los servicios y el turismo".

NOTICIA RELACIONADA



Llegan las 42 horas: Empresas se alistan para nueva reducción de jornada laboral y advierten "impacto relevante"

623

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

N° 41

15 DE MARZO DE 2026

Cifras al cierre de la "era Boric": Más desempleo y brecha salarial persistente marcan negativo saldo laboral para mujeres

En promedio, el desempleo femenino fue el más alto en cuatro gobiernos.

Fuente: El Mercurio – MIÉRCOLES 11 DE MARZO DE 2026 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | J. A.

En prácticamente todos los balances económicos sobre el cierre de este Gobierno, existe un consenso técnico en torno a que la recuperación del mercado laboral ha sido uno de los mayores desafíos. Aunque varios especialistas hablan de un "cambio estructural" en la conformación del empleo en Chile, en los hechos, se observa un deterioro en la capacidad de crear puestos de trabajo que perjudica más a las mujeres que a los hombres.

Los datos más recientes cifran la tasa de desempleo femenina en 8,7%, y si bien el indicador se estabilizó por debajo del 9% —donde estuvo por

casi dos años—, todavía exhibe una distancia relevante frente a los hombres (ver gráfico), en un contexto donde el desempleo femenino fue, en promedio, el más alto desde el retorno a la democracia (9,1%).

Los empleos que sí se crearon mostraron signos de precariedad. Según un análisis de LyD, de los casi 109.000 puestos de trabajo creados el último año, cerca de 75% son informales, y la mayoría se concentra en empleo femenino. Entre las trabajadoras, la tasa de informalidad asciende a 28,2%, versus un 25,7% en los hombres. "La idea de un gobierno 'feminista' con la que se instaló la administración Boric no se vio reflejada en el mercado laboral que continúa mostrando cifras desalentadoras, con bajo crecimiento del empleo y fuerte presencia de informalidad", plantean.

Brechas de ingreso

"El Mercurio" analizó además los datos de la Superintendencia de Pensiones para evaluar los trabajos formales. Las cotizantes mujeres han aumentado a un ritmo en torno a 1,5% en el bienio 2024-2025, tras una caída de 1,9% en 2023.

Los datos administrativos también revelan retos pendientes en materia salarial. La diferencia en el ingreso imponible se ha acortado desde 2022 y se ubica en 12,2% promedio; la cifra es mayor en nueve de 16 regiones.

Las mayores diferencias se concentran en las regiones del norte del país, con un máximo de 24,6% en Antofagasta, seguido por un 24,1% en Atacama y 21,4% en Coquimbo. Las menores brechas en desmedro de las mujeres están en La Araucanía (3,6%), Aysén (4,5%) y Los Ríos (5,9%).

ECONOMÍA

¿Qué se puede "revisar" de las 40 horas?: El análisis de expertos tras los dichos del debutante ministro de Trabajo

Desde el gobierno entrante han recalcado que "no vamos a terminar con las 40 horas", pero que hay espacio para "corregir" ciertos dictámenes de la DT.

Fuente: EMOL – JUEVES 12 DE MARZO DE 2026 | 19:49 | Economía
Por Tomás Molina J., Emol.

"Nosotros vamos a revisar lo que haya que revisar, respetando la ley".

Así lo aseguró el debutante ministro del Trabajo, **Tomás Rau** —según recogió el Diario Financiero (DF)— respecto de la ley de las "40 horas", que a partir del 26 de abril marcará un nuevo hito, dado que la jornada laboral en Chile se reducirá de las actuales 44 a 42 horas semanales, un cronograma que desde el Gobierno han insistido en que se respetará.

Pero donde sí podría haber una revisión es en los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo (DT) respecto de la implementación de la normativa. **"El 26 de abril corresponde reducir la jornada a 42 horas, y hay distintos dictámenes que sugieren cómo debe realizarse. Entonces nosotros vamos a revisar todo lo que haya que revisar, respetando la ley"**, sostuvo Rau.

"Lo que queremos es que las empresas puedan adaptarse a estas nuevas realidades de buena forma, y que podamos disfrutar de la reducción de jornada, pero que tampoco dañe el empleo", afirmó, según el mencionado medio.

Sigue...



BOLETÍN SINDICATO CAR 1

Nº 41

15 DE MARZO DE 2026

Viene de la página 11

La DT, bajo la administración de Gabriel Boric, emitió varios dictámenes polémicos en torno a la ley de 40 horas, pero el más reciente fue el publicado a fines de febrero, el cual establece una "regla única" para llevar a cabo la reducción de jornada laboral en caso de no haber acuerdo entre empleador y trabajadores: si la jornada de 45 horas estaba distribuida en cinco días, se reducirá una hora en tres de ellos; y si estaba repartida en seis días, se descontarán 50 minutos en tres jornadas y 30 minutos en una cuarta.

Esto ha sido criticado con fuerza por el mundo empresarial, debido a la "rigidez" de la medida.

"No vamos a poner término a las 40 horas, eso va a continuar", subrayó, por su parte, el ministro secretario general de la Presidencia, José García Ruminot, en Radio Duna, al ser consultado por los dichos de Rau.

"Es muy probable —esto lo están analizando tanto el ministro del Trabajo como el de Hacienda— que la forma de computar las 40 horas, que ha originado ciertas dificultades y diferencias con la DT, tenga mayor claridad y orden, de tal forma que, en lugar de transformarse en un problema, se convierta en algo muy positivo. Iniciativas como esa se están analizando", afirmó.

"Significa corregir. En el caso de las 40 horas, incluso, que el cálculo sea de una manera tal que no esté permanentemente sujeto a las normas que dicte la DT. Eso genera discusiones y desencuentros entre empleadores y sus trabajadores", agregó.

Consultados por **Emol**, expertos en materia laboral analizaron los dichos de los debutantes secretarios de Estado y aterrizaron qué aspectos podrían revisarse en la aplicación de la ley de "40 horas".

"Hay espacio para corregir"

"Más que una revisión o corrección a la normativa, lo que pretende implementar el



Tomás Rau, ministro del Trabajo.

El Mercurio

nuevo gobierno es revisar la interpretación que ha realizado la DT respecto a su implementación", comentó **Diego Messen, socio de Moraga & Cía.** "Específicamente, lo que se intenta es eliminar la rigidez que ha sido aplicada por el órgano administrativo y otorgar mayor flexibilidad a las empresas para la rebaja que debe realizarse a 42 horas el próximo mes de abril", añadió.

Con esto, a su juicio, lo que podría ocurrir es que se le permitirá al empleador, a falta de acuerdo, "una fórmula adaptativa en la implementación de la rebaja, especialmente que pueda decidirse de conformidad con el rubro que tenga dicho empleador, sin establecer fórmulas rígidas que desfiguren la correcta aplicación de la ley".

Para **Pablo Cifuentes, socio de CBC Abogados**, "hay espacio para corregir los criterios administrativos de la DT, aclarar mejor la forma de cómputo y distribución de la jornada, revisar la gradualidad de su aplicación y dar un marco más realista para sectores con operación continua o para empresas de menor tamaño".

"La ley puede mantenerse en su objetivo, pero su aplicación requiere más flexibilidad, más certeza y menos carga interpretativa, para no terminar afectando justamente lo que más importa, que es fomentar el empleo formal y la capacidad de adaptación de las empresas", acotó.

Mientras que **Bárbara Vera, socia y**

responsable del departamento Laboral de Garrigues Chile, sostuvo que se podría incorporar una regulación "más flexible que permita un esquema de distribución de jornada de trabajo aplicable para sectores económicos que cuentan con estructuras de turnos complejos, debido a la continuidad que exige el desarrollo del negocio".

También planteó "modificar el artículo 3 transitorio de la Ley de 40 horas, a fin de

"Hay espacio para corregir los criterios administrativos de la DT, aclarar mejor la forma de cómputo y distribución de la jornada, revisar la gradualidad de su aplicación y dar un marco más realista para sectores con operación continua o para empresas de menor tamaño".

Pablo Cifuentes

precisar claramente la manera en que se deberá proceder a la adecuación de la jornada de trabajo ante la falta de acuerdo entre las partes. Eso evitará el exceso de dependencia que actualmente se atribuye a la DT".

Por último, sugirió "incorporar sistemas de jornada de trabajo que permitan el desarrollo de los nuevos mercados laborales que existen actualmente, en los que, por ejemplo, se persigue el cumplimiento de objetivos más que el permanecer un número determinado de horas dentro de la compañía".

NOTICIAS RELACIONADAS



Nueva jornada de 42 horas: La "regla única" que activó la DT y que genera cuestionamientos de empresarios



"40 horas": Abogados laborales repudian dictamen de la DT sobre "regla única" para rebaja de la jornada