

ENFOQUE LABORAL

Nuevos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre la Ley de 40 horas

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

El día de hoy, 16 de abril de 2026, la Dirección del Trabajo emitió los dictámenes N° 252/20 y N° 253/21, referidos a la exclusión de la limitación de jornada (artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo) y a la implementación de la rebaja de 44 a 42 horas semanales, respectivamente.

I. Dictamen N° 252/20. Exclusión de la limitación de jornada: concepto de fiscalización superior inmediata

Mediante el Dictamen N° 252/20, la Dirección del Trabajo reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 84/04 de 2024, relativo a la exclusión de la limitación de jornada prevista en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Los puntos más relevantes son los siguientes:



1. La subordinación y dependencia no se confunde con la fiscalización superior inmediata.

La Dirección del Trabajo aclara que estar excluido de la limitación de jornada no implica, en caso alguno, la ausencia de vínculo de subordinación o dependencia, característica esencial del contrato de trabajo.

Esta precisión conceptual despeja dudas respecto de la interpretación excesivamente restrictiva que había sostenido la Dirección del Trabajo sobre el concepto de “fiscalización superior inmediata”, conforme a la cual cualquier vinculación o integración con la organización interna del empleador implicaba la existencia de supervigilancia y control. El pronunciamiento es categórico al señalar que “confundir ambas cosas conduce a un resultado que la ley no contempla: que todo trabajador subordinado esté necesariamente sujeto a jornada, independientemente de la naturaleza de sus funciones”.

Cabe recordar que el Dictamen N° 84/04 de 2024 incluyó entre las circunstancias que configurarían vigilancia o supervisión, por ejemplo, “exámenes de trabajo en altura, uso de elementos de protección personal, toma de temperatura y controles de seguridad”.

La aclaración conceptual contenida en el nuevo dictamen es esencial, pues todo trabajador —sujeto o no a limitación de jornada— pertenece a una organización y debe ceñirse a ciertas reglas, sin que ello implique necesariamente que existe un control directo sobre la ejecución de sus labores.

2. El alcance de la Ley N° 21.561 respecto del artículo 22, inciso segundo.

El nuevo dictamen recoge el hecho de que las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 al artículo 22, inciso segundo, suprimieron algunas causales de exclusión de jornada que habían caído en desuso — como los vendedores viajantes — o que carecen de sentido en el contexto actual

—como los trabajadores que prestan servicios desde su domicilio—, pero mantuvieron la hipótesis de ausencia de *“fiscalización superior inmediata”*.

El dictamen agrega que el legislador eliminó hipótesis geográficas de exclusión, pero no modificó el estándar sustantivo sobre cuándo existe fiscalización superior inmediata. De ello se desprende, como señala el pronunciamiento, que *“el hecho de que el empleador pueda instalar una plataforma de seguimiento no significa que la haya instalado ni que, de haberlo hecho, dicha plataforma implique una supervisión directa sobre la forma en que el trabajador ejecuta sus funciones”*.

3. El estándar de fiscalización superior inmediata a la luz del artículo 42, letra a), del Código del Trabajo.

El artículo 42, letra a), referido al sueldo base, contiene dos presunciones relevantes para esta materia.

La primera establece que se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada *“cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador”*.

La segunda presunción establece que se entenderá que el trabajador está afecto a jornada *ordinaria “cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador solo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en regiones diferentes a la del domicilio del empleador”*.

El **nuevo dictamen** concluye que estas disposiciones entregan criterios relevantes para la correcta interpretación del artículo 22, inciso segundo, precisando que el trabajador que *“solo entrega resultados de sus gestiones y se reporta periódicamente, especialmente cuando presta servicios en lugares distintos al domicilio del empleador”* no está sujeto a dicho control. En consecuencia, la sola existencia de sistemas de seguimiento, plataformas de gestión, registros electrónicos o herramientas de trazabilidad no configura, por sí sola, fiscalización superior inmediata, salvo que dichos mecanismos impliquen efectivamente un control funcional y directo.

4. La naturaleza de las funciones como criterio determinante.

El dictamen reafirma la importancia de analizar las circunstancias específicas y concretas de cada caso para determinar la existencia o ausencia de fiscalización superior inmediata. Centra el análisis en la naturaleza real de las funciones y en cómo estas se ejecutan en la práctica, más allá de una revisión meramente formal o superficial limitada al cargo, la denominación contractual o la existencia de algún sistema de registro, elementos que no resultan suficientes por sí solos para efectuar esta calificación.

La Dirección del Trabajo entrega los siguientes lineamientos, entre otros: (i) si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo; (ii) si su labor se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario; (iii) si existe un superior que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de sus tareas; (iv) si la naturaleza del cargo implica representación del empleador o toma de decisiones autónoma; y (v) si los mecanismos de control existentes inciden sobre la ejecución del trabajo o únicamente sobre sus resultados.

5. Sobre la doctrina contenida en el Dictamen N° 84/04 de 2024.

Retomando la distinción entre fiscalización superior inmediata y subordinación o dependencia, el dictamen precisa que la tecnología no excluye, pero tampoco presume, la existencia de control o supervisión funcional; lo determinante es la forma en que dicho control se ejerce en concreto.

En definitiva, se critican los criterios restrictivos establecidos en el dictamen anterior, señalando que la mayoría de los elementos que este consideraba como indicativos de control son, en rigor, manifestaciones de la subordinación y dependencia propias de toda relación laboral, y no resultan idóneos para resolver la procedencia de la exclusión de la limitación de jornada.

6. ¿Debe existir previamente una controversia para que la Inspección del Trabajo pueda pronunciarse sobre la exclusión de la limitación de jornada?

El dictamen señala que *“este análisis casuístico es el que corresponde efectuar a los Inspectores del Trabajo cuando sean requeridos por las partes, de conformidad con el procedimiento establecido en el propio artículo 22 inciso 2°”*.

Un tema que generó dudas con las modificaciones al artículo 22 inciso segundo, que incorporó un procedimiento especial en caso de controversia sobre su aplicación, era precisamente si era un requisito necesario la existencia de controversia y una petición de pronunciamiento por parte del trabajador o el empleador, o si podía la Inspección fiscalizar esta materia sin petición previa.

Hasta ahora la Inspección en muchos casos ha fiscalizado sobre la correcta aplicación del artículo 22 inciso segundo, sin iniciar el procedimiento especial previsto en la Ley para ello. El dictamen si bien no elimina expresamente esta posibilidad, da a entender que el análisis sobre la exclusión de la limitación de jornada debe efectuarse por los Inspectores del Trabajo, cuando exista un requerimiento y sujeto al procedimiento legal que establece el artículo 22 inciso segundo.

Comentarios: El dictamen flexibiliza los elementos relevantes para calificar si una determinada labor se encuentra sujeta a fiscalización superior inmediata. Bajo los criterios sostenidos por el dictamen anterior y la posición adoptada generalmente en procesos de fiscalización y controversia sobre esta materia, la hipótesis de exclusión de la limitación de jornada se había desnaturalizado, al punto de establecer que prácticamente cualquier forma de vinculación





con la organización del empleador implicaba automáticamente que el trabajador se encontraba —de manera errónea— excluido de dicha limitación.

El nuevo dictamen pone el foco en la distinción clave entre fiscalización superior inmediata y subordinación y dependencia, reafirmando que el control o supervisión debe examinarse caso a caso, con base en los antecedentes específicos y la naturaleza real de las funciones. Se trata de un análisis complejo que no se agota con meros controles de productividad o de seguridad, exámenes médicos ocupacionales o la entrega de elementos de protección personal.

II. Dictamen N° 253/21. Reducción de jornada: implementación de la rebaja de 44 a 42 horas

La Ley N° 21.561 fija una reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo: 44 horas desde 2024, 42 horas a partir del 26 de abril de 2026 y 40 horas desde 2028. El nuevo dictamen no introduce mayores novedades, pero aclara algunas dudas sobre la implementación de la reducción horaria en la presente etapa.

1. Forma de realizar la reducción.

El dictamen ratifica que la adecuación debe efectuarse de común acuerdo entre las partes; a falta de acuerdo, el empleador reduce la jornada en forma proporcional entre los días trabajados. Agrega que la Ley N° 21.755 precisó que la expresión "*en forma proporcional*" significa rebajar una hora diaria en jornadas de cinco días, o cincuenta minutos en jornadas de seis días, en el día que el empleador determine. Con base en ello, concluye que esta regla aplica a todas las etapas intermedias del proceso gradual, no solo al tramo final de 45 a 40 horas.

2. El acuerdo entre las partes.

La ley privilegia el acuerdo entre empleador y trabajadores —o con el sindicato— como mecanismo principal. Sin embargo, no exige formalidades específicas para acreditar la falta de acuerdo. El empleador debe poder demostrar, con antecedentes razonables, que existieron instancias reales de negociación que no llegaron a resultado. No resulta exigible acreditar un "hecho negativo absoluto".

3. Implementación de la rebaja sin acuerdo (regla supletoria).

La rebaja de 2 horas semanales se aplica al término de la jornada diaria, en los días que el empleador determine:

Distribución Semanal	Cómo se aplica la rebaja
5 días	1 hora menos al final de la jornada, en 2 días distintos
6 días	50 minutos menos en 2 días + 20 minutos menos en un tercer día (total: 120 min)

Se descarta expresamente la distribución en fracciones menores (por ejemplo, 24 minutos diarios), por cuanto ello reproduciría la controversia interpretativa que la ley buscó zanjar.

4. Si hubo acuerdo en la etapa anterior (45 → 44 hrs) pero no en la presente (44 → 42 hrs).

El acuerdo celebrado para la etapa anterior agota sus efectos en esa etapa y no puede extenderse automáticamente a la nueva, salvo que su propia redacción así lo indique. A falta de acuerdo expreso para esta segunda etapa, el empleador debe aplicar la regla supletoria, sin poder reabrir ni modificar unilateralmente lo acordado para la etapa precedente.

5. Trabajadores que ya se encuentran por debajo de 44 horas semanales.

Si la jornada ya es inferior a 44 horas —por contrato o acuerdo previo—, la rebaja necesaria para alcanzar las 42 horas puede ser inferior a 120 minutos. En ese caso, se aplican los mismos topes máximos por día: 1 hora en jornadas de cinco días y 50 minutos en jornadas de seis días. El remanente que no complete esa unidad se distribuye en un día distinto, sin acumulación.