

17 de abril de 2026

INFORME REDUCCIÓN DE JORNADA A 42 HORAS Y REDEFINICIÓN DEL ARTÍCULO 22: LECTURA NORMATIVA Y CONTEXTO REGULATORIO

I. Contexto regulatorio: segundo hito de la Ley de 40 horas

El próximo **26 de abril de 2026** se materializa el segundo hito de implementación de la Ley N°21.561, consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales.

Este proceso forma parte de un esquema gradual de adecuación normativa que contempla:

- **2024:** reducción de 45 a 44 horas
- **2026:** reducción de 44 a 42 horas
- **2028:** reducción final a 40 horas

En este contexto, los recientes dictámenes de la Dirección del Trabajo no constituyen pronunciamientos aislados, sino que deben entenderse como parte de un **proceso de ajuste institucional orientado a estandarizar la aplicación de la ley**, corrigiendo criterios administrativos previos que habían generado incertidumbre operativa.

II. Reafirmación del principio de juridicidad en la interpretación administrativa

Uno de los elementos más relevantes de los nuevos dictámenes es la explicitación del límite de la potestad interpretativa de la Dirección del Trabajo.

En efecto, la autoridad reconoce que ciertos criterios anteriores:

Incorporaron exigencias no previstas en la ley, particularmente al imponer formas específicas de distribución de la jornada.

Este reconocimiento no es meramente declarativo, sino que tiene implicancias jurídicas directas:

- Reafirma que la Dirección del Trabajo **no puede innovar en la regulación**
- Limita la posibilidad de imponer cargas adicionales a empleadores
- Refuerza la primacía del texto legal por sobre criterios administrativos

En términos prácticos, esto implica un tránsito desde una lógica de **interpretación expansiva** hacia una de **interpretación estrictamente legalista**.

III. Reducción de jornada: desde la proporcionalidad abstracta a la regla operativa

1. Cierre de la discusión sobre la distribución de la rebaja

El debate interpretativo sobre la expresión “proporcionalmente” queda claro mediante una lectura sistemática de la Ley N°21.561 y su norma interpretativa (Ley N°21.755).

La Dirección del Trabajo establece que:

- La reducción debe implementarse en **unidades de tiempo completas y operativas**
- No procede su distribución en fracciones menores de tiempo

Este criterio responde a la necesidad de:

- Evitar esquemas de difícil aplicación práctica
- Reducir la dispersión interpretativa
- Facilitar la fiscalización administrativa

2. Regla supletoria y estandarización del sistema

Primero la ley privilegia el acuerdo entre las partes o con las organizaciones sindicales como el principal mecanismo de implementación de la rebaja de la jornada que mandata la ley.

Ahora bien, en **ausencia de acuerdo entre las partes**, se fija un mecanismo uniforme de implementación:

- **En jornadas de 5 días:** reducción de una 1 hora al término de la jornada en 2 días distintos de la semana.
- **En jornadas de 6 días:** reducción de 50 minutos al término de la jornada en 2 días distintos de la semana y la fracción de 20 minutos en un tercer día, totalizando 120 minutos.

Con todo el remanente que no complete dicha unidad deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse en el mismo día. Corresponde al empleador determinar los días en que opera la disminución, respetando en todo caso la distribución semanal convenida y los límites legales vigentes

3. Alcance práctico: limitación de la discrecionalidad empresarial

Si bien se mantiene la primacía del acuerdo, la fijación de reglas supletorias claras implica:

- Reducción del margen de diseño unilateral

- Necesidad de ajustar turnos bajo parámetros definidos
- Mayor previsibilidad en fiscalización

IV. Exclusión de jornada: actualización del estándar a la realidad organizacional

Este nuevo estándar se construye sobre una distinción fundamental entre subordinación y dependencia —propia de todo vínculo laboral— y fiscalización superior inmediata, como criterio específico de sujeción a jornada.

1. Superación de criterios formales

El segundo dictamen introduce una reformulación relevante en la interpretación del artículo 22 inciso 2°, desplazando el análisis desde elementos formales hacia un criterio material.

Se establece que la exclusión de jornada:

Depende de la naturaleza de las funciones y del grado de autonomía efectiva en su ejecución, debiendo analizarse caso a caso.

2. Control efectivo vs. medios de comunicación

Uno de los ajustes más significativos —y coherente con el contexto actual de trabajo digital— es la distinción entre:

- **Mecanismos de comunicación** (correo, teléfono, GPS, plataformas)
- **Mecanismos de control efectivo**

La Dirección del Trabajo establece que:

- La mera existencia de herramientas tecnológicas
- O la posibilidad de supervisión remota

No equivale, por sí sola, a fiscalización superior inmediata

Este criterio reconoce que, en entornos laborales modernos, la conectividad no implica necesariamente control sobre la ejecución del trabajo.

3. Naturaleza del servicio como elemento determinante

Se refuerza que el elemento central del análisis es la **esencia de la prestación laboral**, lo que implica evaluar:

- Si el trabajador organiza su trabajo de manera autónoma

- Si su desempeño se mide por resultados
- Si existe intervención directa en la ejecución

Este enfoque introduce un estándar más exigentes en términos probatorios.

V. Lectura integrada: flexibilidad interpretativa y rigor operativo

Del análisis conjunto de los dictámenes y del contexto regulatorio, se desprende una lógica dual:

- 1. En materia de exclusión de jornada:**
 - Se flexibiliza el análisis
 - Se adapta a nuevas formas de trabajo
 - Se elimina la sobrevaloración de la tecnología como indicador de control
- 2. En materia de reducción de jornada:**
 - Se establecen reglas claras y uniformes
 - Se limita la dispersión operativa

VI. Conclusión

Los nuevos dictámenes no solo clarifican la normativa vigente, sino que redefinen el equilibrio entre flexibilidad y certeza en el derecho del trabajo.

En particular:

- Refuerzan los límites de la potestad interpretativa de la autoridad
- Establecen un estándar técnico más exigente para la exclusión de jornada
- Introducen un modelo operativo uniforme para la reducción de jornada

En este escenario, el principal desafío para las organizaciones no radica únicamente en cumplir la norma, sino en **alinear sus estructuras reales de trabajo con el estándar jurídico que la autoridad ha explicitado.**

Desde una perspectiva aplicada, ello implica que las organizaciones deberán, por una parte, revisar la correcta configuración de los cargos excluidos de jornada a la luz del nuevo estándar material de control efectivo y, por otra, adecuar sus sistemas de distribución de jornada conforme a las reglas operativas uniformes establecidas por la autoridad.

Para obtener más detalles, puedes consultar el texto íntegro de los dictámenes disponible en el sitio web oficial de la Dirección del Trabajo:

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-129189_recurso_pdf.pdf
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-129188_recurso_pdf.pdf

Elaborada por Ivonne Yáñez Saba, Abogada Legislativa Gerencia Asuntos Públicos- Cámara de Comercio de Santiago A.G.

Este documento es únicamente para fines informativos y no constituye asesoría legal.

REDUCCIÓN DE JORNADA Y ART. 22 (CRITERIOS DT ABRIL 2026)

Materia	Criterio actual (2026)	Regla concreta	Incidencia práctica
Reducción de jornada	Rebaja de 44 a 42 horas semanales	Disminución de 2 horas semanales	Ajuste obligatorio de jornadas
Forma de implementación	Se privilegia el acuerdo entre las partes	Puede definirse libremente si hay acuerdo	Mayor flexibilidad negociada
Sin acuerdo	Aplica regla legal uniforme	5 días: 1 hora en 2 días / 6 días: 50 min en 2 días + 20 min en 1 día	Estandarización del sistema
Fragmentación	No permitida	No se pueden distribuir minutos diarios	Evita micro-reducciones
Rol del empleador	Determina días de rebaja	Debe respetar distribución semanal	Facultad de determinación sujeta a parámetros legales definidos
Jornadas < 44 horas	También deben ajustarse	Con topes diarios + distribución del remanente	Regla clara para casos especiales

Materia	Criterio actual (2026)	Regla concreta	Incidencia práctica
Artículo 22 - criterio base	Enfoque material	Depende de funciones y autonomía real	Análisis caso a caso
Subordinación vs control	Se distinguen expresamente	Subordinación ≠ fiscalización directa	Amplía exclusión posible
Tecnología	No determina control por sí sola	Solo importa si implica control efectivo	Reduce contingencias
Reportes y controles	No son suficientes por sí solos	KPI, informes, etc. no definen jornada	Cambia criterio tradicional
Control efectivo	Elemento decisivo	Debe existir control directo sobre ejecución	Define sujeción a jornada
Evaluación	Caso a caso	Basada en realidad del trabajo	Exigencia probatoria