

NUEVOS DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE LEY DE 40 HORAS

El 16 de abril de 2026 la Dirección del Trabajo emitió dos dictámenes, en los cuales reconsidera su doctrina sobre algunos de los cambios introducidos al Código del Trabajo por la denominada Ley de “40 horas”.

I. DICTAMEN N°252/20

Por medio de este dictamen, la Dirección del Trabajo reconsidera su doctrina sobre exclusión de jornada del artículo 22 inciso 2°, corrigiendo el criterio previo que tendía a confundir subordinación con fiscalización.

Así, se determina que un trabajador puede encontrarse plenamente sujeto a vínculo de subordinación y dependencia y, a la vez, quedar excluido de la limitación de jornada, si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus labores.

Asimismo, se aclara que la autonomía y el uso de herramientas tecnológicas o sistemas de reporte no determinan por sí solos la existencia de fiscalización, siendo relevante si en la práctica permiten un control directo sobre la ejecución del trabajo. Finalmente, se establece que la calificación debe hacerse caso a caso, considerando la realidad efectiva de las funciones y la forma en que se ejerce la supervisión.

Por lo mismo, en la práctica, se flexibiliza en parte el uso de la figura de la exclusión de la jornada de trabajo que había tendido a rigidizarse con las últimas interpretaciones de la DT.

II. DICTAMEN N°253/21

En este dictamen, la Dirección del Trabajo reconsidera su doctrina sobre la implementación de la reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales a partir del 26 de abril de 2026, precisando que ésta debe implicar una disminución efectiva del tiempo de trabajo, sin fragmentarse en reducciones mínimas diarias.

Se establece que el mecanismo preferente es el acuerdo entre las partes, sin formalidades específicas para acreditar su inexistencia. Sin embargo, corresponderá al empleador acreditar, en su caso, mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado un acuerdo formal, pudiendo acreditarlo por cualquier medio idóneo.

Así, y a falta de acuerdo, el empleador debe aplicar la rebaja de 44 a 42 horas en unidades de tiempo completas: 1 hora en dos días (para jornadas de 5 días) o 50 minutos en dos días y 20 minutos en un tercero (para jornadas de 6 días).

Si la jornada actual es menor a 44 horas, la rebaja debe hacerse en unidades máximas de 1 hora por día si la jornada es de 5 días y en 50 minutos por día si es de 6 días, hasta llegar a las 42 horas. De haber remanente que no complete la unidad, debe distribuirse en un día distinto.

Finalmente, se aclara que cada etapa de reducción es autónoma, por lo que los acuerdos previos no se extienden automáticamente a nuevas rebajas.