

alerta

legal

## Conoce los nuevos dictámenes administrativos para la aplicación de la Ley de 40 Horas

Con fecha 16 de abril de 2026, la Dirección del Trabajo emitió dos dictámenes relativos a la jornada de trabajo en el contexto de la implementación de la Ley 21.561, conocida como “Ley de las 40 horas”. El primer dictamen aborda la rebaja horaria que comenzará a regir el 26 de abril del mismo año, mientras que el segundo reconsidera parcialmente la doctrina sobre trabajadores excluidos del límite de jornada.

Entre los principales cambios, destaca la revisión de los criterios interpretativos previos, especialmente los establecidos en el Dictamen ORD. N°84/04 de 2024, al considerar que algunos no se ajustan al tenor literal de la ley ni a una interpretación armoniosa del marco jurídico laboral. Asimismo, se aclara el concepto de “fiscalización superior inmediata”, diferenciándolo de la subordinación y dependencia, y se explican sus implicancias mediante una tabla comparativa.

### ¿Qué cambia?

**Dictamen N°252/20 sobre la exención de jornada del art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo:**

1. **Reconsidera criterios interpretativos del Dictamen ORD. N°84/04** de 2024, dado que algunos de aquellos no se concilian adecuadamente con el tenor literal de la ley ni una interpretación armónica de nuestro ordenamiento jurídico laboral.
2. **Concepto de fiscalización superior inmediata:** Al respecto la DT establece que no debe confundirse este concepto con el de subordinación y dependencia.

Sometimiento del trabajador a las instrucciones del empleador, al cumplimiento del RIOHS, la integración en la organización productiva y al poder disciplinario del empleador, entre otras.

Posibilidad de ejercer un control directo y funcional sobre la forma y la oportunidad en que el trabajador ejecuta sus labores. Referido a la modalidad concreta en que se ejerce la supervisión sobre el trabajo realizado.

---

En consecuencia, la autonomía funcional es una característica del modo de prestación de ciertos servicios, pero no un criterio aislado y suficiente para excluir la aplicación de la limitación de jornada. Lo determinante es: si la naturaleza de las labores conlleva o no una supervisión directa y funcional.

Un trabajador puede estar subordinado a su empleador (cumpliendo instrucciones, integrado en la empresa, sujeto al poder disciplinario) y, al mismo tiempo, no estar sujeto a fiscalización superior inmediata respecto cómo y cuándo ejecuta concretamente sus labores.

Confundir ambas nociones implica concluir que: todo trabajador subordinado necesariamente está sujeto a jornada, independiente de la naturaleza de sus labores, lo que vacía de contenido la hipótesis legal del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

**3. Relación de la ley 21.561 y el artículo 22 inciso 2°:** La ley 21.561 suprimió las causales de exclusión que se fundaban en criterios geográficos o en la utilización de medios tecnológicos para prestar servicios fuera del establecimiento.

Se redujo el universo de trabajadores excluidos de la limitación de jornada. No obstante, se mantuvo la posibilidad de excluir de jornada a ciertos trabajadores en atención a la naturaleza de sus funciones. Por ello, que se haya reducido los tipos de trabajadores exentos no implica que no deba verificarse, en cada caso, si concurren mecanismos de control que se traducen en fiscalización superior inmediata efectiva.

Así las cosas, la autoridad señala que la mera existencia de tecnología de seguimiento no permite, por sí sola, descartar ni afirmar la exclusión de jornada. El legislador excluyó las hipótesis geográficas de exclusión, pero no modificó el estándar sustantivo que define cuándo existe fiscalización superior inmediata.

**4. Artículo 42 letra a) del Código del Trabajo:** La autoridad complementa su interpretación con la presunción establecida en esta norma, de la cual se extraen dos consecuencias interpretativas relevantes: (i) Estándar legal exige un control que sea a la vez funcional (contenido y forma de ejecución del trabajo) y directo (sobre la ejecución misma, no sobre los resultados) por lo que, el reporte de resultados, incluso periódico, no satisface dicho estándar; y (ii) Existencia de mecanismos de seguimiento, plataformas de gestión, registros electrónicos o herramientas de trazabilidad no configura necesariamente fiscalización superior inmediata.

**5. Naturaleza de las funciones como criterio determinante:** La calificación de la procedencia de la exclusión no puede hacerse en abstracto ni sobre elementos formales (nombre del cargo o existencia de un sistema de registro), si no que exige análisis concreto de la naturaleza de las funciones. El análisis debe ser estricto y debe considerar, entre otros elementos:

- (i) Si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo.
- (ii) Si la labor se evalúa por resultado por cumplimiento horario.
- (iii) Si existe superior que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de las tareas.
- (iv) Si 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 solo sobre sus resultados.

**6. Sobre la doctrina del Dictamen ORD. 84/4:** Se modifica la doctrina que se había planteado previamente. Si bien el dictamen redefine el concepto de proximidad funcional, lo extiende a toda forma de supervisión tecnológicamente posible, con independencia de si dicho control se ejerce efectivamente y de qué manera incide sobre la forma y oportunidad de ejecución de las labores. Es necesario complementar dicha doctrina, en el sentido de indicar que, la tecnología no excluye la posibilidad de fiscalización superior inmediata, pero tampoco la presume automáticamente; todo dependerá de la forma concreta en que se ejerza el control sobre la prestación de los servicios.

Es incorrecto asimilar todo vínculo laboral a un régimen de jornada controlada, con independencia de la naturaleza de las funciones.

Finalmente, el hecho de que un trabajador deba someterse a controles de salud, prevención de riesgos o seguridad no constituye, por sí solo, un antecedente suficiente para afirmar la existencia de jornada de trabajo. Dichos controles forman parte de las manifestaciones propias del vínculo de subordinación y dependencia y no constituyen, en sí mismos, criterios idóneos para determinar la procedencia o improcedencia de la excepción a la limitación de jornada ordinaria.

### Dictamen N°253/21 sobre la reducción de jornada de trabajo:

**1. Reconsidera doctrina administrativa previa** sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la ley 21.561.

**2. Implementación de la rebaja:** La Ley N°21.755 aclaró el sentido de la proporcionalidad de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, fijando un criterio uniforme de distribución diaria, resolviendo la discusión interpretativa previa.

**3. Sobre el acuerdo:** La ley privilegia el acuerdo entre las partes o con las organizaciones sindicales como mecanismo principal de la implementación de la rebaja de jornada. El legislador no ha establecido requisitos específicos respecto de la forma en que debe configurarse o acreditarse la falta de acuerdo. No corresponde a la DT introducir exigencias adicionales. La inexistencia de acuerdo es una situación fáctica que no se encuentra sujeta a una forma predeterminada por el ordenamiento jurídico.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá al empleador demostrar, mediante antecedentes razonables y consistentes, que han existido instancias reales de interacción o acercamiento con los trabajadores u organizaciones sindicales y que no se ha logrado alcanzar acuerdo. Aquello por cualquier medio idóneo.

**4. Ausencia de acuerdo entre las partes:** Lógica de reducción en unidades de tiempo completas y operativas. La rebaja debe distribuirse en los días de trabajo en unidades de tiempo equivalentes, respetando la estructura semanal de la jornada. Corresponderá al empleador determinar los días en que opera dicha disminución.

---

Jornadas distribuidas en 5 días

1 hora al término de dos días distintos de la semana.

---

Jornadas distribuidas en 6 días

50 minutos al término de dos días distintos y la fracción de 20 minutos al tercer día. Total: 120 minutos.

---

### 5. Sobre la forma de reducción cuando ha existido acuerdo en la etapa anterior de reducción:

Si existió acuerdo sobre la rebaja correspondiente a la etapa de 45 a 44 horas y no existe acuerdo expreso para la siguiente etapa (44 a 42), la regla supletoria del art. 24 de la ley 21.755 aplicará.

El acuerdo celebrado para la etapa anterior agota sus efectos respecto de esa rebaja específica, sin que pueda extenderse a la presente etapa, salvo que de la propia redacción del acuerdo pueda interpretarse que las partes quisieron regular también etapas posteriores, lo que debe analizarse en cada caso particular.

### 6. Reducción en jornadas inferiores a 44 horas semanales:

En el caso de las jornadas ordinarias inferiores a 44 horas la rebaja necesaria será menor a 120 minutos. En este caso, por analogía, corresponde concluir que, en jornadas distribuidas en 5 días, ninguno puede concretar una rebaja superior a una hora y en jornadas distribuidas en 6 días, ninguna puede concentrar una rebaja superior a 50 minutos. Cualquier remanente que no alcance a completar la unidad respectiva deberá distribuirse en un día distinto, sin acumularse al día que ya porta la rebaja.

---

*El presente boletín fue creado en español y no constituye asesoría legal. Guerrero Olivos no será responsable por actos u omisiones de terceros basados en la información contenida en él.*

## contacto



**Sergio  
Fuica**

sfuica@guerrero.cl



**Rocío García  
de la Pastora**

rgarciadelapastora@guerrero.cl



**Tomás  
Garnham**

tgarnham@guerrero.cl



**Magdalena  
Blanco**

mblancos@guerrero.cl



**José Luis  
Castro**

jlcastro@guerrero.cl



**Macarena  
Griffin**

mgriffin@guerrero.cl



**Germán  
Lagos**

glagos@guerrero.cl



**Benjamín  
Medina**

bmedina@guerrero.cl



**Andrés  
Musa**

amusa@guerrero.cl



**Marcela  
Orellana**

morellana@guerrero.cl



**Felipe  
Petri**

fpetri@guerrero.cl