



# Alerta laboral KPMG

Nuevos criterios de la  
Dirección del Trabajo respecto  
a la reducción de jornada (Ley  
40 horas) y aplicación del  
artículo 22 inciso 2°

KPMG Chile

Abril, 2026



# Nuevos dictámenes de la DT

En el contexto de la implementación gradual de la Ley N°21.561 (Ley de 40 Horas), y los ajustes normativos aplicados a la jornada laboral, la Dirección del Trabajo (DT) emitió dos (2) dictámenes que tienen por objeto aclarar el sentido y alcance de la legislación vigente y reconsiderar interpretaciones administrativas previas que se alejaban del tenor legal.

Los referidos pronunciamientos se enmarcan en el ejercicio de la facultad legal de la DT de interpretar la legislación laboral, respondiendo a la necesidad de otorgar certeza jurídica frente a cambios estructurales en la organización del tiempo de trabajo, y a nuevas formas de prestación de servicios.

En particular, los dictámenes abordan dos materias esenciales de impacto práctico:

- La forma en que debe implementarse el nuevo hito de reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales, que entra en vigencia el 26 de abril de 2026.
- La interpretación del alcance del artículo 22 del Código del Trabajo, relativo a la exclusión de la limitación de jornada, precisando el alcance del concepto de fiscalización superior inmediata y su relación con la subordinación y dependencia, y el uso de tecnologías de control.

A través de estos pronunciamientos, la DT pone el acento en **el principio de legalidad**, en la interpretación restrictiva de las excepciones a la jornada y en la primacía de la realidad, como ejes rectores para la aplicación práctica de la normativa laboral.

# Implementación de la Ley de 40 Horas (Dictamen 253/21)

En lo referido a la reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales, la Dirección del Trabajo aclaró que este hito debe materializarse en una **reducción efectiva, verificable y operativa del tiempo de trabajo**, conforme a lo dispuesto por la ley.

El dictamen reafirma que el legislador privilegió el acuerdo entre empleador y trabajadores o sus organizaciones sindicales como la vía principal para adecuar la jornada. Sin embargo, la DT enfatiza que **la falta de acuerdo no suspende ni condiciona la aplicación de la rebaja**, ya que esta es de cumplimiento obligatorio.

En este sentido, se establecen las siguientes precisiones:

- **La ley no exige formalidades específicas para acreditar la inexistencia de acuerdo**, por lo que la autoridad administrativa no puede imponer requisitos adicionales, como procedimientos negociadores reglados o documentos solemnes.
- Sin perjuicio de lo anterior, **el empleador deberá acreditar razonablemente** que existieron instancias reales de diálogo y tratativas con los trabajadores o el sindicato.
- La adecuación de la jornada debe realizarse **reduciendo el término de la jornada diaria, conforme a la estructura semanal pactada**, descartándose mecanismos que diluyan la reducción en fracciones mínimas de tiempo.

El dictamen además fija **criterios para la aplicación supletoria de la rebaja**:

1. En jornadas distribuidas en 5 días, indica que se debe aplicar la disminución de una hora en dos días distintos.
2. En jornadas distribuidas en 6 días, indica que se debe aplicar la disminución de cincuenta minutos en dos días y veinte minutos en un tercer día.

Asimismo, se aclara que **los acuerdos alcanzados en etapas anteriores del proceso gradual no se extienden automáticamente a este nuevo hito**, y que incluso los trabajadores que ya tengan jornadas inferiores a 44 horas deben ajustarse hasta alcanzar el nuevo límite de 42 horas, respetando las unidades máximas de rebaja diaria.

# Exclusión de jornada y fiscalización (Artículo 22) (Dictamen 252/20)

En otro dictamen, la Dirección del Trabajo revisó la doctrina respecto de la exclusión de la limitación de jornada prevista en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, especialmente a la luz de las modificaciones introducidas por la Ley de 40 Horas.

En este nuevo dictamen la DT reafirma que la **exclusión de jornada de trabajo es una excepción a la regla general**, y como tal, debe aplicarse de manera restrictiva y siempre sobre la base de un análisis caso a caso, centrado en la realidad efectiva de la prestación de servicios.

Uno de los ejes centrales del dictamen es la distinción conceptual entre:

- El yínculo de subordinación y dependencia, que define la existencia del contrato de trabajo, y
- La fiscalización superior inmediata, que determina si el trabajador se encuentra o no sujeto a control de jornada.

El dictamen aclara que **ambos conceptos no son equivalentes**. Un trabajador puede estar plenamente subordinado a su empleador — integrado a la organización, sujeto a instrucciones y poder disciplinario— y, sin embargo, quedar excluido de la limitación de jornada si la naturaleza de sus funciones no permite o no requiere un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que se ejecuta el trabajo.

En esta línea, **la DT precisa que:**

- La sola existencia de plataformas digitales, sistemas de reporte, geolocalización u otras herramientas tecnológicas no configura por sí misma fiscalización superior inmediata.
- Lo relevante no es la disponibilidad tecnológica, sino su uso efectivo como mecanismo de control directo sobre la ejecución de las funciones.
- El reporte de resultados, aun cuando sea periódico, no equivale a control de jornada en los términos exigidos por la ley.

Finalmente, se enfatiza que **la calificación de la exclusión debe atender principalmente a la naturaleza real de las funciones, al grado de autonomía efectiva del trabajador y a si existe o no una supervisión funcional y directa sobre su quehacer diario**, reforzando el criterio de primacía de la realidad y la necesidad de evitar decisiones automáticas basadas exclusivamente en cargos, títulos o herramientas tecnológicas.



# Contactos



**María Cristina Fernández**  
Managing Director  
Tax, Employment & Compensations  
[mariafernandez@kpmg.com](mailto:mariafernandez@kpmg.com)



**Sonia Romo Alvariño**  
Abogada  
Tax, Employment & Compensations  
[soniaromo@kpmg.com](mailto:soniaromo@kpmg.com)



**Brian Mac-Auliffe**  
Abogado  
Tax, Employment & Compensations  
[bmac-auliffe@kpmg.com](mailto:bmac-auliffe@kpmg.com)



**Branco Nova**  
Semi Senior B  
Tax, Employment & Compensations  
[bnova@kpmg.com](mailto:bnova@kpmg.com)