

## NUEVOS CRITERIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE JORNADA LABORAL Y EXCLUSIÓN DE LÍMITE HORARIO

---

La Dirección del Trabajo (“DT”) redefine el alcance de su potestad interpretativa en materia de jornada y de exclusión del artículo 22 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, mediante recientes dictámenes, reafirmó que su facultad interpretativa debe ejercerse dentro del marco legal, sin incorporar exigencias, restricciones o fórmulas no previstas por el legislador. Bajo esa lógica, reconsideró su doctrina tanto respecto de la reducción de jornada de 44 a 42 horas semanales como en relación con la exclusión de la limitación de jornada del artículo 22, inciso 2°, del Código del Trabajo.



1

## REDUCCIÓN DE JORNADA: FALTA DE ACUERDO Y APLICACIÓN SUPLETORIA

---

En materia de reducción de jornada, la DT precisó que la ley privilegia el acuerdo entre las partes para implementar la rebaja horaria. A falta de acuerdo, debe aplicarse la regla supletoria legal, sin que la autoridad administrativa pueda imponer modalidades distintas por vía interpretativa.

En ese contexto, tratándose de jornadas distribuidas en cinco días, la reducción de 44 a 42 horas semanales debe implementarse —a falta de acuerdo— mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos. En el caso de jornadas distribuidas en seis días, la reducción corresponde a 50 minutos al término de la jornada en dos días y 20 minutos en un tercer día (total: 120 minutos).



Asimismo, se aclara que cada etapa de reducción legal es autónoma, por lo que los acuerdos alcanzados en hitos anteriores no se extienden automáticamente a los posteriores.

**2**

## ARTÍCULO 22: SUBORDINACIÓN NO EQUIVALE A FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA

---

Respecto del artículo 22, inciso 2°, del Código del Trabajo, la DT distingue expresamente entre subordinación y dependencia —elemento esencial de toda relación laboral— y fiscalización superior inmediata, que es el criterio relevante para determinar si un trabajador queda excluido de la limitación de jornada.

Así, un trabajador puede estar subordinado y, sin embargo, quedar excluido del control de jornada si la naturaleza de sus funciones no permite una supervisión directa sobre la forma y oportunidad de ejecución de sus labores.



El dictamen también aclara que la autonomía funcional no constituye una causal autónoma de exclusión, sino solo un elemento a ponderar junto con las funciones efectivamente desempeñadas y la forma real de supervisión. Del mismo modo, precisa que la sola existencia de herramientas tecnológicas, reportes, plataformas o mecanismos de trazabilidad no basta, por sí sola, para configurar fiscalización superior inmediata.

En definitiva, lo determinante sigue siendo la existencia de un control funcional y directo sobre la ejecución concreta del trabajo.

