



VOCERO AGRÍCOLA LEGAL

EDICIÓN ESPECIAL



ACTUALIZACIÓN LEY 40 HORAS

El 26 de abril de este año entra a regir la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales. Esto obedece a la entrada en vigencia gradual que estableció la Ley 21.561.- para llegar el 26 de abril de 2028 a 40 horas.

En atención a lo anterior, la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades para fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, **realizó una revisión** de su doctrina administrativa y se pronunció a través de los Dictámenes 252/20 y 253/21 de fecha 16 de abril de 2026, con el propósito de interpretar algunos aspectos de la Ley N° 21.561 y señalar la forma en que se debe aplicar esta ley.

I. Dictámen 252/20, relativo a trabajadores exentos del límite de jornada (Artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo)

La Ley N° 21.561, modificó el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, restringiendo el grupo de trabajadores que estarían exentos del límite de jornada laboral.

Ante este cambio normativo, la Dirección del Trabajo, a través de su Dictamen N° 82/04, de fecha 6 de febrero de 2024, había desarrollado pautas muy restrictivas respecto de quienes debían ser aquellos trabajadores sujetos al límite de jornada.

El actual Dictamen 252/20, viene a corregir esta doctrina señalando que el concepto de subordinación y dependencia no puede confundirse con el de fiscalización superior inmediata, por lo que, un trabajador puede estar plenamente subordinado a su empleador al ser objeto de controles formales en su trabajo y, al mismo tiempo quedar excluido de la limitación de jornada, en la medida que la naturaleza de sus funciones no implique, entre otros elementos, un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que realiza su trabajo.

A través de este nuevo dictamen, la Dirección del Trabajo, establece que se debe determinar caso a caso en atención a la naturaleza de las funciones del trabajador.

Del mismo modo entrega ciertos elementos a considerar para efectos de determinar si un trabajador puede ser excluido del límite de jornada de trabajo:

- Si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo.
- Si el trabajo se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario.
- Si existe un superior que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de sus tareas.
- Si la naturaleza del cargo implica representación del empleador o toma de decisiones autónoma.



- Si los mecanismos de control existentes inciden sobre la ejecución del trabajo o solo sobre sus resultados.

II. Dictámen 253/21

La Ley N° 21.561, establecía que la reducción de 45 a 40 horas se haría de manera progresiva.

Asimismo, la Ley estableció que la reducción de la jornada laboral debía distribuirse proporcionalmente entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada, esto con el fin de evitar que la reducción se realice en un único día.

Debido a las dudas que generaron algunos dictámenes de la Dirección del Trabajo, en el artículo 24 de la Ley N° 21.755, se aclaró la expresión “en forma proporcional”.

En el actual dictamen:

- La Dirección del Trabajo señala que, para llevar a cabo la reducción de jornada, la ley privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales.
- Ante la ausencia de acuerdo entre las partes el empleador debe aplicar la rebaja de 2 horas de la siguiente forma:
 - **Si se trata de una jornada semanal distribuida en cinco días:** la reducción de 2 horas de la jornada será rebajar una hora en dos días distintos.
 - **Si se trata de una jornada semanal distribuida en seis días:** la reducción de 2 horas de la jornada será rebajar cincuenta minutos al término de la jornada en dos días distintos de la semana y la fracción de veinte minutos en un tercer día, totalizando ciento veinte minutos.

Etapa	Rebaja semanal	Jornada distribuida en 5 días semanales	Jornada distribuida en 6 días semanales
44 horas a 42 horas (24 de abril de 2026)	120 min (2 horas)	Se descuenta 1 hora en dos días diferentes.	50 min en 2 días diferentes + fracción 20 min en un tercer día.

- Por último, el Dictamen se pronuncia, señalando que, la reducción de 45 a 44 horas, de 44 a 42 y de 42 a 40 horas, son etapas independientes entre sí, por lo que el acuerdo de reducción de jornada aplicado en una etapa no es oponible en la siguiente etapa.
- Por lo tanto, las partes (y las organizaciones sindicales) en cada etapa deberán acordar su reducción y en caso que no se llegue a un acuerdo, el empleador reducirá la jornada de acuerdo a las normas señaladas.
- Para acreditar la falta de acuerdo, el empleador deberá contar con antecedentes razonables para demostrar que han existido instancias de instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo.

DICTÁMEN 252/20 

DICTÁMEN 253/21 

42 HORAS

Te recordamos que por aplicación de la Ley N° 21.561, a contar del **26 de abril de 2026**, la jornada ordinaria de trabajo se deberá ajustar pasando de 44 a 42 horas.

