

Nuevos criterios de la Dirección del Trabajo: exclusión de jornada (art. 22) y reducción a 42 horas

La Dirección del Trabajo emitió recientemente dos dictámenes que **redefinen criterios relevantes** tanto en materia de exclusión de jornada como en la implementación de la reducción a 42 horas semanales.

En términos generales, los nuevos pronunciamientos:

- **Flexibilizan** el análisis de exclusión de jornada (art. 22), poniendo el foco en el control efectivo.
- **Ordenan y rigidizan** la implementación de la rebaja de jornada, estableciendo reglas operativas claras.

A continuación, se presenta una síntesis comparativa de los principales cambios:

| Materia | Criterio anterior DT | Nuevo criterio DT (2026) | Implicancia práctica |
|--------------------------------------|--|---|---|
| Art. 22 - Uso de tecnología | La existencia de herramientas tecnológicas o sistemas de control tendía a interpretarse como fiscalización (y, por tanto, sujeción a jornada). | La tecnología no determina por sí sola fiscalización . Solo hay jornada si existe control directo sobre cómo y cuándo se trabaja . | Permite mayor uso de tecnología sin que implique automáticamente control horario. |
| Art. 22 - Subordinación | Tendencia a equiparar subordinación con control de jornada. | Se distingue expresamente: subordinación superior inmediata ≠ fiscalización. | Se amplía la posibilidad de excluir de jornada en funciones autónomas. |
| Art. 22 - Reportes y controles | Reportes, KPI, controles de seguridad o asistencia eran considerados indicios relevantes de jornada. | Estos elementos no son suficientes por sí solos para configurar control de jornada. | Reduce contingencias por prácticas habituales de gestión. |
| Art. 22 - Forma de análisis | Aplicación de criterios generales. | Evaluación caso a caso , basada en la realidad efectiva del cargo. | Obliga a revisar funciones reales y no solo contratos. |
| Reducción jornada - forma de aplicar | Existía incertidumbre y se permitían esquemas de reducción fragmentada en minutos diarios. | Se elimina la fragmentación: la rebaja debe aplicarse en bloques diarios claros . | Requiere ajustes operativos en jornadas y turnos. |
| Reducción jornada - sin acuerdo | Criterios administrativos dispares. | Regla clara: <ul style="list-style-type: none"> • 5 días: 1 hora en 2 días • 6 días: 50 min en 2 días + 20 min en un tercero | Entrega certeza para implementación inmediata. |

| Materia | Criterio anterior DT | Nuevo criterio DT (2026) | Implicancia práctica |
|--|--|--|---|
| Reducción jornada - proporcionalidad | Interpretación discutida del concepto. | Se define como distribución en unidades completas , no en fracciones. | Evita micro-reducciones difíciles de gestionar. |
| Reducción jornada - rol del acuerdo | Tendencia a formalizar o estructurar el acuerdo. | Se mantiene como preferente, pero sin formalidades obligatorias . | Basta acreditar intentos razonables de negociación. |
| Reducción jornada - etapas | Posible extensión de acuerdos previos. | Cada etapa es autónoma . Si no hay nuevo acuerdo, aplica regla legal. | Obliga a revisar la implementación en cada hito. |
| Reducción jornada - jornadas inferiores a 44 horas | Sin criterio claro. | Se fija tope diario de rebaja y regla de distribución del remanente. | Entrega certeza para casos frecuentes en empresas. |

Principales implicancias para las empresas

- **Art. 22:**
 - Mayor margen para estructurar cargos excluidos de jornada.
 - Clave: verificar ausencia de control directo sobre la ejecución del trabajo.
- **Reducción a 42 horas:**
 - Necesidad de **ajustar sistemas de turnos y jornadas**.
 - No es válido distribuir la rebaja en minutos diarios.
 - Se debe **documentar la existencia (o intento) de acuerdo** con trabajadores.