



Jurídico

ORDINARIO N°: 407 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo.
Facultades de interpretación de la normativa laboral.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para otorgar una asesoría jurídica a través del ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa laboral, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 19.05.2025.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 22.04.2025.

SANTIAGO, 06 JUN 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED] A

SANTIAGO

Mediante solicitud de ANT. 2), se ha consultado acerca de las alternativas de distribución de la jornada de trabajo que el solicitante como empleador pretende implementar en su empresa, en relación con sus trabajadores quienes se desempeñan como conserjes de un edificio, con el objetivo de ajustarse a la Ley N°21.561 denominada comúnmente como "Ley de 40 horas".

Por una parte, sostiene que tiene planificado que tres trabajadores se desempeñen de lunes a viernes ocho horas diarias, y que, durante los fines de

semana, tres dependientes presten servicios distribuidos en ocho horas cada uno, lo que le obligaría a desvincular a un conserje.

Por otro lado, plantea que planifica que dos trabajadores presten servicios de lunes a viernes en jornadas de ocho horas diarias de lunes a viernes, y otros dos trabajadores lo harían durante cuatro días a la semana sumando 9,5 horas al día y con un total de 38 horas a la semana, para concluir consultando acerca de la posibilidad de pactar con sus trabajadores estas jornadas de trabajo.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. que el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

A su vez, el artículo 1º letra b) del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala que a la Dirección del Trabajo le corresponde particularmente:

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;"

De esta forma, y considerando lo señalado, fluye que la solicitud ingresada por Ud. no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a conocer cuál es el correcto proceder ante decisiones que tiene planificado realizar el empleador, lo que equivale a una solicitud de asesoría jurídica.

En el anterior sentido, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°343 de 04.06.2024 y Ord. N°1442 de 22.11.2023 concluyó, específicamente en el último pronunciamiento citado, que:

"(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudososo de la normativa aplicable a un caso concreto".

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar, que para tomar una decisión respetuosa de la legislación laboral se deben considerar los dictámenes emitidos por este Servicio, que se adjuntan para vuestro conocimiento, tales como el N°81/02 de 01.02.2024, el N°213/07 que se refiere al acuerdo para la adecuación de la jornada laboral, el N°235/08 de 18.04.2024 que se pronunció acerca de la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561.

Asimismo, es del caso señalar, que tal como destaca el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, a partir del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad en que la distribución semanal de la jornada debe realizarse en no menos de 5 ni más de 6 días.

No obstante, lo anterior, según establece el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, las partes podrán pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas o menos, y su distribución en 4 días se materialice antes del cumplimiento del quinto año de publicación de la presente ley, esto es, a contar del 26 de abril de 2028.

Finalmente, cabe indicar, que la Ley N°21.561 agregó un nuevo artículo 22 bis al Código del Trabajo, el cual introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, permitiendo su distribución sobre la base de promedios semanales, en períodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas, lo cual debe entenderse en armonía con la gradualidad de la vigencia de la normativa, es decir, una reducción a 44 horas de la jornada máxima semanal de trabajo al 26.04.2025, a 42 horas al 26.04.2026 y a 40 horas al 26.04.2028.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y jurisprudencia invocada, cumple con informar a Ud. que:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para otorgar una asesoría jurídica a través del ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa laboral, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



NPS/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control