

DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE IMPORTANTES ASPECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE 40 HORAS

La Dirección del Trabajo recientemente se pronunció ([Ord. 213/7](#)) sobre la implementación de la [Ley Nro. 21.561](#), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, más conocida como “*Ley de las 40 horas*”, especialmente sobre el pacto de adecuación laboral. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO, explicamos los principales aspectos a considerar:

- **DOS CATEGORÍAS DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**: La autoridad laboral indicó que, luego entrar en vigencia esta nueva normativa, el Código del Trabajo ahora distinguirá entre dos categorías de jornada ordinaria de trabajo:
 - a) La jornada ordinaria de 40 horas semanales, que implica una distribución fija y regular de la jornada diaria y semanal, con una jornada máxima diaria de 10 horas, de acuerdo con lo dispuesto en el nuevo artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo.
 - b) Una jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales en ciclos de hasta 4 semanas, de acuerdo con lo dispuesto en el nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo.
- **PROCESO DE ADECUACIÓN DE LA JORNADA**: También en este pronunciamiento se refirió al proceso de adecuación de la jornada laboral, el cual debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre el empleador y los trabajadores, o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, según corresponda.

A su vez, indicó que, ante la falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, respetando las limitaciones legales.

- **PROCESO DE DIÁLOGO Y USO DE LA FACULTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR**: Sin perjuicio de lo anterior, también estableció que **la facultad que se entrega a los empleadores de reducir unilateralmente la jornada laboral requiere necesariamente que haya existido previamente un proceso de diálogo entre las partes**, el cual, sólo al verse truncado, habilitará a la empresa para proceder a realizar el ajuste sin la participación de las organizaciones sindicales o los propios trabajadores.

De esta manera, la autoridad laboral consideró que no se entiende que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia por escrito de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.

En consecuencia, el proceso de diálogo necesario para habilitar al empleador a reducir unilateralmente la jornada laboral, tampoco se puede entender agotado: (i) si el empleador no realiza una propuesta escrita de reducción de jornada laboral, o; (ii) si el empleador se niega a recibir la propuesta escrita de las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda.

- **POSIBILIDAD DE REDUCIR EL INICIO O EL TÉRMINO DE LA JORNADA**: Finalmente, la Dirección del Trabajo indicó que la rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término, en la medida que derive de un acuerdo entre las partes.

ANEXO: DICTÁMENES ANTERIORES SOBRE LA LEY DE 40 HORAS

- **DICTAMEN SOBRE EL CONTENIDO Y ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY:** A través del [Dictamen Nro. 81/02](#) la autoridad laboral informa respecto al contenido y entrada en vigencia de esta Ley.

En tal sentido, explicó la vigencia gradual de las distintas normas, algunas de ellas que entran a regir a contar del 26 de abril de 2024, mientras que otras el 26 de abril de los años 2026 y 2028.

También incorporó consideraciones generales, como el principio de no disminución de remuneraciones y la incorporación de las modificaciones a la documentación laboral por el solo ministerio de la ley.

Asimismo, se pronunció a la adecuación de la duración de la jornada diaria de trabajo para ajustarla a la reducción que establece la Ley, así como a la implementación de la nueva “jornada de 4x3” y a la distribución de la jornada ciclos promediados. Además, se refirió al mecanismo de compensación de horas extraordinarias, a las “bandas horarias”, al ajuste para las jornadas parciales de trabajo.

Finalmente, se pronunció sobre los cambios asociados a los sistemas de registro y control de asistencia, así como en las causales de exclusión de la limitación de jornada y en el procedimiento para resolver controversias surgidas de su aplicación.
- **DICTAMEN SOBRE LOS ACUERDOS DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA EN CICLOS:** A través del [Dictamen Nro. 82/03](#) la autoridad laboral interpretó más detalladamente aspectos de los acuerdos sobre distribución en promedios de ciclos.

De esta manera, fijó el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo, específicamente en la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo, prevista en el inciso primero del artículo 22, sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas.

También se refirió a los acuerdos que pueden suscribirse por las organizaciones sindicales sólo respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal hasta 52 horas, establecido igualmente en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, respetando los demás límites de jornada diaria, por ejemplo, que establece la legislación.
- **DICTAMEN SOBRE LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA:** A través del [Dictamen Nro. 82/04](#) la autoridad laboral se pronunció específicamente sobre la exclusión de limitación de jornada, los medios de supervisión, y el sistema de registro y control de asistencia.

En este sentido, indicó que la regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo, siendo la exclusión de jornada una medida excepcionalísima que no puede convertirse en la regla general.

También indicó que con la vigencia del artículo 33 del Código del Trabajo el 26 de abril, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije la propia Dirección del Trabajo, mediante una resolución.

Asimismo, estableció que la sola circunstancia de prestar servicios fuera de la empresa -inclusive en otra región del país-, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un trabajador y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.

En cuanto a las causales de exclusión de limitación de jornada, indicó que son excepcionales, por lo que deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad.

Finalmente estableció que, cuando se requiera la opinión de los Inspectores del Trabajo respecto de la aplicación de alguna de las situaciones del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, la parte que solicite dicha intervención deberá respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando la aplicación de la primacía de la realidad.
- **DICTAMEN SOBRE LA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS POR FERIADO ANUAL:** A través del [Dictamen 199/5](#) se refirió al mecanismo de adaptabilidad contemplado en el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo.

En dicho pronunciamiento, se estableció que, para efectos de ejercer este derecho, debe existir un pacto entre las partes, el que debe constar por escrito. Asimismo, se indicó que este derecho sería accesorio al feriado anual, por lo que deben aplicarse las mismas reglas para su ejercicio.

Además, se indicó que el concepto de "año", debe entenderse como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral.

Asimismo, se estableció que el eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas.

Finalmente, en cuanto a la solicitud de estos días de feriados adicionales, teniendo en cuenta que el legislador no ha establecido requisitos especiales, deben aplicarse las reglas referidas a la solicitud de feriado legal, contenidas en los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969 de 1933, del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, con excepción a la anticipación de la solicitud, ya que el nuevo artículo 32 del Código del Trabajo indica que basta una solicitud con 48 horas de anticipación.

Sobre esto último, señaló que no existe inconveniente para que los documentos asociados a la solicitud y autorización de uso de feriado sean contemplados en una solución de gestión de documentación laboral electrónica. Además, que las normas sobre forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa.