

DIRECCIÓN DEL TRABAJO ACLARA FÓRMULA PARA ADECUAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA DIARIA DE TRABAJO

A casi una semana de entrar en vigencia la [Ley Nro. 21.561](#), hoy la Dirección del Trabajo se pronunció ([Dictamen Nro. 235/08](#)) sobre la forma en que el empleador debe realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo en relación con la reducción de la jornada semanal (“Ley 40 horas”), en aquellos casos que no exista acuerdo con los trabajadores o sus organizaciones sindicales, según corresponda. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos de esta interpretación:

- **PRONUNCIAMIENTO ANTERIOR:** A través del [Dictamen Ord. 213/7](#), la Dirección del Trabajo indicó que el proceso de adecuación de la jornada laboral debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre el empleador y los trabajadores, o a través de las organizaciones sindicales, 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.

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 al empleador a realizar el ajuste sin la participación de los trabajadores o de sus organizaciones.

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.

- **NUEVO PRONUNCIAMIENTO:** A través del [Dictamen Nro. 235/08](#), la autoridad laboral consideró necesario precisar la forma 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 los trabajadores o las organizaciones sindicales.

Según la autoridad laboral, la fórmula de adecuación de la jornada laboral diaria que debe aplicar el empleador en caso de desacuerdo, implica considerar el nuevo límite de horas semanales -reduciendo de 45 a 40 horas-, aplicando la regla de gradualidad y proporcionalidad que establece la Ley, es decir, reducir su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo considerando la distribución semanal de la jornada y el máximo semanal.

Con esta nueva interpretación de la autoridad -que no ha estado exenta de cuestionamientos-, si es que no existe acuerdo para la adecuación de la jornada, al empleador deberá:

- En una jornada laboral distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad del artículo 1 transitorio de la Ley. Por ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.
- En una jornada laboral distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad ya indicada. Por ejemplo, este 26 de abril, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

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.