

40 horas: dictamen de la DT desata fuerte controversia con privados y amenaza con judicializar aplicación de la ley

Carlos Alonso

18 ABR 2024 08:40 PM

Tiempo de lectura: 11 minutos



40 horas: dictamen de la DT desata fuerte controversia con privados y amenaza con judicializar aplicación de la ley

Desde la entidad fiscalizadora señalaron que la reducción de una hora de trabajo debe producirse completa en un día de la semana laboral, y no subdividirla en minutos diarios. Tampoco se puede extender la hora de colación. La nueva norma comienza a regir el próximo viernes 26 de abril.

Falta exactamente una semana para que comience a regir la ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas. Este primer año, la jornada laboral bajará de 45 a 44 horas semanales y, con ello, se dará el puntapié inicial a la nueva ley que paulatinamente llevará la jornada a 40 horas, en un plazo de cinco años.

Así, en 2026, las horas semanales bajarán a 42 horas y ya en 2028 la jornada laboral caerá a 40 horas semanales. No obstante, la ley autoriza a que las empresas que quieran reducir la jornada ahora, sin esperar ese plazo, lo puedan hacer.

40 horas: dictamen de la DT desata fuerte controversia con privados y amenaza con judicializar aplicación de la ley Hasta ahora, el foco de atención de la entrada en vigencia de la ley estaba puesto en los nuevos criterios que se fijó para el artículo 22 inciso 2, ya que se acotan las causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo. Sin embargo, este jueves apareció otro foco de tensión entre el gobierno los privados. Todo comenzó luego que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alertara al ministerio del Trabajo que habían denuncias de sindicatos y trabajadores sobre la fórmula que algunas empresas estaban preparando para iniciar la reducción de 45 a 44 horas.

De acuerdo a lo señalado por el presidente de la multisindical, David Acuña, las empresas estaban proponiendo reducir la hora laboral distribuida en 12 minutos diarios. De esa manera, en los cinco días de la semana, se completaba la reducción de la hora de trabajo. Otra fórmula que estaba, según Acuña, era agregar 12 minutos a la hora de colación.

Dada esta situación, la ministra de Trabajo, Jeannette Jara, señaló que existían dudas entre los trabajadores que se hicieron presentes en la Dirección de Trabajo a través de consultas formales como por las redes sociales, sobre cómo se tiene que hacer esta reducción de la primera hora de la jornada de trabajo.

Por esto, la Dirección del Trabajo (DT) emitió un nuevo dictamen para aclarar la interpretación que se estaba dando a la legislación.

En ese sentido, el director del Trabajo, Pablo Zenteno, explicó que se emitió este dictamen aclarando “una situación que estaba dudosa de cómo se tenía que adecuar la reducción de la jornada diariamente, en ese sentido, hemos establecidos que la ley es muy clara en gradualidad y regla de proporcionalidad, que debe ser obligatoria para el empleador cuando no existe acuerdo de las partes”.

La ley y sus interpretaciones

El dictamen de la DT, señala que el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral dispone que la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho

acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada **reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo**, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

El pronunciamiento de la DT concluyó también que, “existiendo acuerdo, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, por lo que en caso de existir acuerdo entre las partes o a través de la organización sindical respectiva en representación de sus afiliados, este deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas”.

Por último, la doctrina contenida en el Dictamen N°213/07 precisó que, del tenor de la disposición y a falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada. Por tanto, “es posible colegir que el legislador estableció la finalidad de adecuar la jornada laboral diaria a los nuevos límites establecidos en el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo y el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, es decir, de 45 a 40 horas semanales, la cual resulta aplicable tanto para la adecuación en caso de acuerdo como en desacuerdo”.

De esta forma, según la DT, en caso de desacuerdo, la norma mandata copulativamente a efectuar la reducción de la jornada de trabajo estableciendo una regla de proporcionalidad. Por su parte, el artículo primero transitorio fija la oportunidad mínima en que se deberá comenzar a aplicar la reducción de la jornada, considerándose la gradualidad de al menos una hora el 26 de abril de 2024, dos horas el 26 de abril de 2026 y, finalmente, dos horas el 26 de abril de 2028.

Por eso, en el caso de lo que ocurrirá entre el 26 de abril de 2024 y el 25 de abril de 2026, el dictamen señala que “tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 **el empleador deberá reducir al menos una hora la jornada diaria en alguno de los 5 días** que forman parte de la jornada semanal”.

Asimismo, en el caso de una jornada semanal de 6 días, de lunes a sábado, el dictamen sostiene que “el empleador deberá reducir al menos 50 minutos en una jornada diaria y la fracción de 10 minutos en otra, en alguno de los 6 días que forman parte de la jornada semanal”.

La ministra Jara explicó que la Ley de 40 Horas “es muy sentida y demandada por la ciudadanía. Se logró construir en base a un acuerdo tripartito entre empleadores, trabajadores y gobierno. Hoy, antes de que se inicie su implementación el 26 de abril, hemos detectado consultas, inquietudes y reclamos de cómo algunos estarían pensando en implementarla a través de minutos diarios. Eso es lo que este dictamen de la Dirección del Trabajo fija y circunscribe”.

Por su parte, el director del Trabajo manifestó que el dictamen “aclara 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 los trabajadores o las organizaciones sindicales en virtud de lo establecido en los artículos 1° y

3º transitorio de la Ley 21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad respectivamente en los términos del presente informe”.

El desconcierto de los privados

Este dictamen no cayó nada de bien entre los privados. Tanto del sector empresarial como de los abogados laborales, la aclaración que hace la DT para algunos es contradictoria con la misma ley y con los dictámenes previos, y para otros es derechamente ilegal.

Desde los gremios empresariales una de las críticas más duras fue la que hizo la presidenta de la **Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial**. “La DT interpreta de manera restrictiva la reducción de la jornada máxima semanal, limitándola a una disminución total de 1 hora, cuyo principal objetivo es la adecuación de la estructura empresarial a esta modificación legal, en 1 día a la semana, considerando que la propia Ley no establece esa distinción”.

Asimismo, sostiene que “nos preocupa que este tipo de dictamen se emita a una semana de la entrada en vigor de la ley, la que se promulgó hace un año. En la práctica, las empresas han realizado un análisis de su estructura organizacional. Este tema hoy confunde a los empleadores y deja sin aplicación planificaciones ya realizadas al respecto, más aún cuando falta apenas una semana para la entrada en vigencia de la ley”.

Desde la **Sofofa, Rodrigo Mujica, director de Políticas Públicas, y Camila Valenzuela, asesora legislativa** plantean varias observaciones: “**El último dictamen de la DT sorprende, primero, porque es distinto a lo que establece la propia ley y a lo que se acordó en el Congreso en su discusión**”.

La visión de la industria resalta que “todo esto se ve agravado por el hecho de que este dictamen haya sido emitido a una semana de su entrada en vigencia. Muchas de las empresas ya están listas para su implementación, preparándose desde hace meses, y este dictamen de última hora cambia completamente el panorama y puede generar incluso una mayor conflictividad entre las partes”.

Para Mujica y Valenzuela “existe un riesgo de judicialización, ante un cambio de criterio tan encima de la implementación de la ley”.

El presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), José Pakomio, puntualizó que “esta forma de interpretar la ley por parte de la DT no considera la realidad interna de las empresas ni los complejos ajustes que deben realizar para adecuarse a las nuevas exigencias legales de tal manera de no generar un impacto negativo para estas y sus trabajadores”. Por ello, argumentó que “consideramos muy lamentable que nuevamente a través de la vía administrativa se esté forzando el sentido de una norma que es clara y que, además, fue fruto de acuerdos alcanzados por el sector empleador con los trabajadores durante su tramitación legislativa”.

También señaló que “podría conllevar una mayor judicialización, puesto que al restringir las alternativas de implementación de la norma ello implicará q será más difícil alcanzar acuerdos entre las partes”.

Desde las pymes, **el presidente de la Multigremial Nacional, Juan Pablo Swett**, añadió que “nunca se conversó ni se dijo en las discusiones del proyecto que las bajas anuales debían materializarse en un solo día. Claramente habrá una mayor judicialización y una instrucción así por parte de la DT no reconoce la flexibilidad que tenía el espíritu del proyecto de que esto fuera en el mediano plazo”.

Jorge Welch, presidente de la Asociación de Emprendedores, mencionó que “es esperable una mayor judicialización cuando se implementan nuevas y alambicadas regulaciones y no están suficientemente claras. Las pymes no tienen muchas veces la capacidad de ajustarse por falta de medios”.

Los expertos laborales

Entre los expertos laborales también hay una visión crítica sobre este nuevo dictamen. Para el exdirector del Trabajo, Mauricio Peñaloza, “este dictamen contradice lo que la ley expresamente reguló (...) **el tenor expreso de esa norma es claro y preciso al señalar que la reducción de la jornada se debe aplicar en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, es decir distribuido proporcionalmente en los 5 o 6 días de la semana laboral**, que es exactamente contrario a lo que ha interpretado la DT al aplicarlo desproporcionalmente en un solo día de la semana”.

Para Peñaloza, es probable que “exista una mayor judicialización, ya que las empresas que sean fiscalizadas y sancionadas por este criterio injustificado de la DT, deberán reclamar ante los tribunales”.

Marcelo Albornoz, también exdirector del Trabajo, asevera que “más que una aclaración es una modificación, porque en el anterior dictamen la DT dijo todo lo contrario, es decir, que, en caso de desacuerdo, el empleador debe distribuir la hora que se reduce en forma proporcional por todos los días de la semana laboral, es decir, minutos y no 1 hora”.

Santiago Guillén, abogado de Estudio Navarro, subraya que “hay un riesgo de judicialización, porque a ocho días de la entrada en vigencia de los primeros cambios de la Ley de las 40 horas, la gran mayoría de las empresas ya planificaron la disminución de la jornada laboral de sus trabajadores, y si tal planificación es contraria al criterio de la DT posiblemente se les aplicará una multa por esa infracción”.

Sebastián Parga, socio de Parga, Montes & Vasseur Abogados Laborales, suma argumentos en contra: “A una semana de la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo anuncia un cambio de criterio totalmente inesperado. Más aún, el propio Director del Trabajo hace unos días sostuvo en una entrevista radial que, a falta de acuerdo, las empresas debían reducir 12 o 10 minutos la jornada de trabajo dependiendo de la cantidad de días de trabajo semanal que tuviera el empleado”.

Una mirada distinta tiene **Carlos Tapia, director del Área Corporativa Tributaria de CCL Auditores Consultores**: “En todo proceso de adecuación de nueva normativa laboral surgen diferencias entre empleadores y trabajadores, lo cual implica un aumento de acciones tanto administrativas como judiciales”.