INFORME Nº 17/2024

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : 22 de Abril de 2024

REF : **Dictamen N° 235 / 8 de 18 de abril 2024, Dirección del Trabajo.**

"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 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, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe."

La Dirección del Trabajo con fecha 18 de abril del año en curso, emitió el dictamen N° 213/8, relativo a la forma en que el empleador puede, en forma unilateral, efectuar la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el objeto de reducir la jornada ordinaria semanal, en el evento de no existir acuerdo con los trabajadores o las organizaciones sindicales, en conformidad a lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N° 21. 561.

Al respecto, el pronunciamiento jurídico, recurriendo al sostenido en el Dictamen N°N°213/07 de 05.04.2024 establece:

"*Que la adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda, con las características que se detallaron en dicha oportunidad.*

Enseguida se agrega que, existiendo acuerdo **entre las partes**, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, y, a falta de acuerdo, el **empleador** puede hacer tal adecuación, reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo al artículo tercero transitorio de la ley N° 21.651.

Posteriormente se aclara que, no obstante la gradualidad de la rebaja de la jornada laboral establecida en el artículo 1° transitorio de la ley N° 21.561, que implica rebajar 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, **la proporcionalidad** que debe aplicar el empleador en conformidad al artículo tercero transitorio de la misma ley, cuando no existe acuerdo entre las partes, debe considerar el nuevo límite establecido en el inciso 1° del artículo

22 del Código del Trabajo, es decir, 40 horas semanales, por cuanto *…" existe el deber de disminuir 5 horas*, *reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo considerando la distribución semanal de la jornada,* al tenor expreso del precitado artículo tercero transitorio.

Concluye el pronunciamiento jurídico, que:

"*Por tanto, en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el empleador deberá:*

***a**) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de 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.*

***b)** En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, 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."

Para mayor ilustración se adjunta copia del Dictamen N° 213/8 de 18 de abril de 2024, de la Dirección del Trabajo

Comentarios:

El dictamen N° 213/7, a nuestro juicio, efectúa una interpretación errada el artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, por las razones que se señalan a continuación:

El referido artículo al efecto establece:

"La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin 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.

De acuerdo a dicho precepto la adecuación diaria, para cumplir los nuevos límites establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio, vale decir, reducir la jornada laboral a 44 horas al primer año; 44 al tercer año y 40 al quinto año, contados desde la fecha de su publicación, debe efectuarse de común acuerdo entre las partes o través de las organizaciones sindicales, acuerdo que para alcanzar la rebaja en

forma gradual, solo respetar los límites legales que la jornada diaria no puede ser superior a 10 horas y su distribución no puede exceder de 6 días de trabajo.

Asimismo, la norma en análisis establece que, al no existir un acuerdo entre las partes, o a través las organizaciones sindicales, el empleador tiene la facultad, en forma unilateral, de efectuar tal adecuación con objeto de reducir la jornada ordinaria de trabajo, a lo menos, a 44 horas el 26 de abril de 2024, a 42 horas el 26 de abril el 2026, y a 40 horas el 26 de abril el 2028 , acorde con lo establecido en el artículo primero transitorio de la ley N° 21561.

Finalmente se indica que el empleador al efectuar tal adecuación debe hacerlo reduciendo el término de la misma**, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada.**

De consiguiente, a nuestro juicio, si el empleador el primer año debe rebajar, a lo menos, una hora, al término de la jornada de trabajo, con el objeto de establecer una jornada semanal máxima de 44 horas semanales, y considerando que debe hacerlo en forma proporcional entre los distintos días que la conforman, considerando su distribución semanal, de acuerdo al tenor literal de la norma, podría rebajar 10 minutos en cada día, si la jornada laboral se distribuye en 6 días y 12 minutos diariamente si comprende 5 días de trabajo, sin perjuicio que resulta recomendable disminuir una hora en alguno de los días que conforman la distribución semanal de la jornada, al término de la misma, a fin de evitar conflictos y eventuales sanciones sobre el particular.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.