

Conozca cómo se implementará la reducción de la jornada laboral a 40 horas

- A partir del próximo viernes 26 de abril todos los empleadores que tengan colaboradores sujetos al Código del Trabajo deberán rebajar en una hora la jornada obligatoriamente.

A pocos días de la entrada en vigor de la nueva ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales **es importante conocer de qué manera se implementará esta reducción gradual, las fechas importantes y las modificaciones que trae esta normativa** que comenzará a regir el próximo viernes 26 de abril.

El académico del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad de La Serena, Mg. German Solís, explicó los puntos claves de esta importante iniciativa.

En primera instancia, detalló la forma en que se implementará esta reducción indicando que **“la rebaja de horas de la jornada de trabajo es gradual, pasando de 44 horas, a partir del 26 de abril de 2024, a 42 horas en 2026, y a 40 horas el año 2028.** De esta forma, a partir del 26 de abril próximo, y de manera obligatoria, todos los empleadores que tengan trabajadores sujetos al Código del Trabajo (CT), deberán rebajar en una hora la jornada de todos sus colaboradores”.

Solís añadió que **“sin perjuicio de ello, la ley permite que los empleadores puedan aplicar de forma inmediata la rebaja a 40 horas, que en muchos casos será lo recomendable para evitar estar haciendo ajustes en 2024, 2026 y 2028, ya que eso puede traer algunos trastornos organizacionales, operativos y**

productivos, que al final se traducen en mayores costos que si se hubiesen hecho de una sola vez el cambio, especialmente en la mediana y gran empresa”.

Junto a ello, el experto en derecho laboral, indicó que “de acuerdo a las normas transitorias de la ley, y a un reciente dictamen (Ord. 213/17) de la Dirección del Trabajo, **esta implementación deberá efectuarse de común acuerdo entre el trabajador y su empleador y entre este último y un sindicato**, puesto que deben acordar si la rebaja de una hora semanal se efectuará al inicio o fin de la jornada”.

Por ejemplo, indicó, “en vez de entrar el lunes a las 08.00 de la mañana, el trabajador ingresará a las 9.00; o si la rebaja se hace al final de la jornada, en vez de salir el viernes a las 18.00, lo hace a las 17.00 o acordar una forma diversa de rebaja”.

Principales modificaciones

“Junto con la reducción gradual de las horas laborales semanales, **la implementación de esta ley trae distintas modificaciones, que se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos solamente por el ministerio de la ley, por lo que no será necesario firmar algún anexo o modificaciones al contrato**”, sostuvo Solís.

El académico destacó los principales puntos modificados: “En la nueva ley se restringe la cantidad de trabajadores a quienes se le puede aplicar el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo, puesto que ahora sólo se podrá aplicar a gerentes, administradores, apoderados con facultades generales de administración y todos/as aquellos/as que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de las labores que se desempeñan, norma que comienza a regir desde abril de 2024”.

Junto a ello, indicó que **“se agrega la posibilidad de**

distribuir la jornada en un mínimo de cuatro y un máximo de seis días, es decir podría trabajarse de lunes a jueves, de lunes a viernes”.

Otra de las modificaciones es que **se establece el derecho de bandas horarias para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años**, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, de una duración de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en 1 hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada, la cual es una norma de carácter irrenunciable y que entra en vigencia el 26 de abril de 2024. Eso sí, el empleador podrá negarse a aplicar esta banda cuando la empresa funciona en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador.

Finalmente, el académico destacó que **“la nueva ley permite establecer la posibilidad de acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen con días adicionales de feriado, siendo el total de hasta 5 días hábiles de vacaciones adicionales que se podrán sumar anualmente, es decir se podrá llegar a tener 20 días hábiles de vacaciones, pero deben ser usadas dentro de los 6 meses en que se originaron esos días adicionales**, si no se usan, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias en el respectivo periodo, modificación que se podrá pactar desde el viernes 26 de abril de 2024”.

Dictamen 235/08 frente a no existir acuerdo para la jornada diaria con los nuevo límites

En relación la implementación gradual de la jornada de 40 horas, y a la cuestionada interpretación de la Cámara Nacional de Comercio de disminuir la hora en minutos por día, la Dirección del Trabajo específica por medio de un **dictamen** el cumplimiento de los nuevos límites de horas para jornadas distribuidas en 5 y 6 días:

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.**