

## Boletín Laboral

# Nuevos dictámenes sobre la aplicación de la Ley de 40 horas emitidos por la Dirección del Trabajo.



En atención a que desde febrero de este año, e incluso hasta una semana antes de la entrada en vigencia de la Ley de 40 horas, la Dirección del Trabajo ha emitido seis nuevos dictámenes sobre el alcance y aplicación de esta ley, se vuelve necesario resumir cada uno, haciendo énfasis en aquellos puntos que serán relevantes para los empleadores al momento de aplicar esta ley de manera eficaz.

### 1. Dictamen N° 81/02 (1 de febrero de 2024):

Este es un Dictamen general sobre la Ley de 40 horas. Su objetivo es informar sobre el contenido y entrada en vigencia de esta normativa (ley N° 21.561), encontrándose dentro de sus aspectos relevantes una tabla que contiene todas las normas de la Ley de 40 horas que entrarán en vigencia el 26 de abril de 2024, la cual se expone a continuación:

Materia	Artículo
Exclusión de la limitación de jornada semanal	Nuevo art. 22 inc. 2 del CdT
Banda de dos horas para madres, padres y cuidadores de menores de 12 años	Nuevo art. 27 del CdT
Compensación de horas extras por días de feriado adicional	Nuevo inc. 4 del art. 32 del CdT
Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos	Nuevo art. 33 del CdT
Jornada parcial	Nuevo art. 40 bis del CdT
Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo	Inc. 4 del art. 152 quáter J del CdT.

Además, este Dictamen refuerza la idea de que esta ley entrará en vigencia de forma gradual, siendo relevante considerar que, si bien voluntariamente los empleadores pueden a partir del 2024 reducir la jornada ordinaria laboral a 40 horas, pueden también optar por hacerlo de forma paulatina, reduciendo la jornada a 44 horas semanales durante el primer año de vigencia de la ley (26 de abril de 2024), luego a 42 horas en abril de 2026 y, finalmente, en abril de 2028 llegar a las 40 horas.

## 2. Dictamen N° 82/03 (1 de febrero de 2024):

El objetivo de este Dictamen es informar acerca de la distribución de la jornada ordinaria laboral y sobre los pactos de ampliación del tope semanal, centrándose principalmente en cómo aplicar el nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo. De esta forma, la Dirección del Trabajo en este Dictamen señaló:

- En lo que respecta a los pactos, “la ley ha conferido única y exclusivamente a las organizaciones sindicales la prerrogativa de pactar con los empleadores, en representación de sus afiliados, los términos de la distribución de la jornada”.
- “Nada obsta a que el pacto directo que suscriba un sindicato en representación de sus afiliados con la empresa respectiva pueda aplicarse a los trabajadores de esta última que ingresen con posterioridad a la organización sindical, siempre que así se hubiese convenido por las partes”.
- “Organizaciones sindicales” comprende -para efectos de esta ley- a los “sindicatos de empresa, interempresa y de establecimiento de empresa”.

## 3. Dictamen 84/04 (6 de febrero de 2024):

El objetivo de este Dictamen es informar sobre la aplicación e interpretación del nuevo artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo, el cual versa sobre los trabajadores/as exentos de jornada ordinaria laboral, siendo uno de los Dictámenes más controvertidos. En este caso, la Dirección del Trabajo señaló:

- La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente. Por lo tanto, las causales de exclusión de limitación de la jornada deben entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.
- La sola circunstancia de prestar servicios fuera del establecimiento, local o faena de la empresa, incluso en otra región del país, no constituye obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente ni para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.
- Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente.
- Cuando se requiera de la fiscalización de la Inspección del Trabajo respecto de la aplicación del art. 22 inc. 2, la parte que solicite dicha intervención deberá respaldar sus aseveraciones con antecedentes, no bastando las meras declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando el principio de primacía de la realidad.

#### **4. Dictamen N° 213/07 (5 de abril de 2024):**

En virtud de este Dictamen, la Dirección del Trabajo determina el nuevo alcance del artículo 22 inciso 1, el cual versa sobre la jornada ordinaria de trabajo y sostiene que ahora hay que distinguir entre dos tipos de jornada ordinaria que deben ser tratados de manera diferente:

- a. Jornada ordinaria de 40 horas semanales con una distribución fija y regular: esta es aquella que puede distribuirse semanalmente en no menos de cuatro días y no más de seis, existiendo también la posibilidad de pactar una jornada de 4x3, la cual igualmente tiene como tope semanal 40 horas.
- b. Jornada ordinaria sobre la base de promedios semanales: esta es aquella que puede distribuirse en promedios semanales basados en períodos de hasta cuatro semanas, los cuales no pueden superar las 40 horas. Además, las partes podrán acordar esta modalidad en un único ciclo de dos, tres o hasta cuatro semanas de extensión, siendo para esta alternativa fundamental el mutuo acuerdo.

#### **5. Dictamen N° 199/05 (28 de marzo de 2024):**

En este dictamen, la Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la interpretación del nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, el cual trata sobre la compensación de horas extras por días de feriado y sostiene que:

- El concepto de “año” que señala este inciso se refiere a cada anualidad del contrato del trabajador y no a un año calendario.
- En virtud de esta norma, el trabajador sólo puede solicitar días completos, sin que sea posible hacer uso de estos en unidades de medios-días u horas.
- Para ejercer el derecho a la compensación, debe existir un pacto escrito entre las partes. Si nada dicen sobre la compensación, debe aplicarse la regla general: pagar las horas extraordinarias oportunamente.

## 6. Dictamen N° 235/08 (18 de abril de 2024):

En virtud de este Dictamen, la Dirección del Trabajo aclara cómo el empleador debe adecuar la jornada diaria de trabajo para reducirla en aquellos casos en donde no exista acuerdo ni con los trabajadores/as ni con las organizaciones sindicales, señalando que:

- En caso de desacuerdo, el empleador debe efectuar la adecuación de la jornada al reducir su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.
- Si se trata de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador debe reducir en al menos una hora la jornada diaria en alguno de los cinco días que conforman la jornada semanal. En cambio, si se trata de una jornada semanal de seis días, de lunes a sábado, el empleador debe reducir al menos 50 minutos en una jornada diaria y la fracción de 10 minutos en otra, en alguno de esos seis días.

Finalmente, y en armonía con lo anterior, con fecha 19 de abril de 2024, la Ministra del Trabajo señaló que no se podrán sumar minutos a la colación para disminuir carga laboral.

### Contáctenos

**Roberto Rivas**  
Socio  
[roberto.carlos.rivas@pwc.com](mailto:roberto.carlos.rivas@pwc.com)

**Gloria Droguett**  
Gerente  
[gloria.droguett@pwc.com](mailto:gloria.droguett@pwc.com)

**Gabriel Halpern**  
Senior Manager  
[gabriel.halpern@pwc.com](mailto:gabriel.halpern@pwc.com)

**Carlos Cubillos**  
Gerente  
[carlos.cubillos@pwc.com](mailto:carlos.cubillos@pwc.com)

**Francisca Álvarez**  
Senior Manager  
[francisca.alvarez@pwc.com](mailto:francisca.alvarez@pwc.com)