

DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE DIVERSOS ASPECTOS DE LA LEY DE 40 HORAS

La Dirección del Trabajo recientemente emitió tres pronunciamientos interpretando aspectos relevantes de la [Ley Nro. 21.561](#), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, más conocida como “Ley de las 40 horas”. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, explicamos los principales aspectos:

- **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, explica 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 incorpora 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 sistemas de registro y control de asistencia en relación a esta nueva normativa, así como al cambio en las causales de exclusión de la limitación de jornada y al 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 interpreta más detalladamente aspectos de los acuerdos sobre distribución de jornada laboral en promedios de ciclos.

De esta manera, fija 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 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta cuatro semanas.

También se refiere 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 de la norma del artículo 22 del Código del Trabajo, respetando los demás límites de jornada diaria, por ejemplo, que establece nuestra 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 descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, una de las partes 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 del principio de primacía de la realidad.