



**T**res dictámenes ha publicado la Dirección del Trabajo (DT) para ir aterrizando la próxima implementación de la Ley de 40 horas laborales. El 26 de abril que viene, la jornada laboral pasará de 45 a 44 horas, para llegar a las 40 horas el 26 de abril del 2028. Sin embargo, ese día también comienza a regir otra serie de cambios que la DT comenzó a detallar en estos dictámenes.

Entre las modificaciones resalta la banda de dos horas, según la cual trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, tendrán compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado, registros de asistencia a través de sistemas electrónicos, interrupción de la jornada en el caso de trabajadores de restaurantes, hoteles y clubes que atienden directamente al público, y exclusión de la limitación de jornada semanal, que es la modificación del artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo, entre otros cambios.

Este último es precisamente el que tiene importantes modificaciones, ya que la ley buscó acotar el uso de este artículo en los contratos de trabajo.

Este artículo, actualmente vigente, contempla cuatro causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo: los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Ahora, con la nueva ley, se reducen a dos categorías esas causales: quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo quienes presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, explica algunos alcances de los dictámenes y los objetivos que se buscan con ellos. "La facultad de emitir dictámenes de la Dirección del Trabajo está reconocida hace mucho tiempo, sobre todo cuando hay dudas o espacios que necesitan aclaración por parte de la DT y esta no es la excepción", sostuvo la autoridad fiscalizadora.

Si bien por ahora se han publicado tres dic-



“Es lógico que el espíritu de la Ley de 40 horas sea que la mayor cantidad de trabajadores tenga claro cuál es su jornada de trabajo”

**El director del Trabajo analiza los recientes dictámenes que publicó la entidad que dirige para entregar mayores certezas sobre los cambios que comenzarán a regir el próximo 26 de abril, con la nueva iniciativa legal. Una de las principales modificaciones es la mayor restricción que se estableció para invocar el artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo que, precisamente, exime a los trabajadores de la jornada laboral de 40 horas.**

Una entrevista de CARLOS ALONSO  
Foto ANDRÉS PÉREZ

támenes, Zenteno aclara que “todavía hay consultas de varios actores, de empresas y sindicatos, que van a requerir de una respuesta, y estamos viendo cuál es el pronunciamiento jurídico adecuado”, dice.

**Uno de los cambios importantes que comienza a regir este 26 de abril es la nueva definición que tiene el artículo 22 inciso 2, donde se restringen las categorías de funciones que quedan exentas de la jornada laboral. ¿A qué apunta este nuevo marco?**

– El haber acotado las hipótesis de las trabajadoras y trabajadores que quedan excluidos es muy coherente con las normas de la ley. Esto, porque si se está reduciendo la jornada laboral estableciendo nuevas modalidades de distribución de jornada, es lógico que el espíritu sea que la mayor cantidad de trabajadores tengan claro cuál es su jornada de trabajo.

**¿Cómo queda la legislación?**

– La norma actual tiene cuatro categorías de trabajadores que pueden estar excluidos de la jornada laboral y eso ahora se reduce a dos categorías. Son los trabajadores que tienen facultades de representación del empleador, y ahí la ley habla de gerentes, subgerentes, administradores. La segunda categoría apunta a trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata, pero en razón de la naturaleza de sus funciones, no en razón del elemento geográfico necesariamente.

**¿A qué apunta ese cambio?**

– Si un trabajador no labora en el lugar donde está la empresa y lo hace desde su casa o



en la calle, no necesariamente implica que no tenga fiscalización inmediata. Habrá que determinar cuál es la naturaleza de esas funciones. Lo importante es que la ley reconozca que el elemento geográfico hoy día no es un impedimento para establecer controles de la labor que realizan los trabajadores y, por lo tanto, ahora es posible que a través de la tecnología, se controle a los trabajadores y se elimine ese supuesto. Se tendrá que determinar en función de lo que hacen esos trabajadores.

**Y en esa limitación, ¿no se pueden acotar los cargos, por ejemplo?**

-La determinación de qué rubro, actividades, funciones y empresas que están en esta categoría excluida de la limitación de la jornada de trabajo, es algo casuístico. Hay una inmensa cantidad de actividades económicas que no conocemos y ahí nuestro rol será intervenir si es que existe un desacuerdo entre las partes. Para eso la ley nos da amplias facultades para determinar si una función está dentro de las actividades excluidas de la limitación de la jornada laboral.

**Quiénes tendrán que definir si la naturaleza de las funciones amerita o no estar bajo la jornada de trabajo ordinaria serán los trabajadores y empleadores. ¿Eso podría generar una mayor conflictividad laboral?**

-Siempre que hay una nueva norma, evidentemente se produce una situación de desconocimiento. Por ello, hay una legítima aspiración de que ese desconocimiento sea aclarado y en esa aclaración pueden resultar diferencias. Nosotros esperamos que esas

diferencias sean menores, entendiendo que esta legislación es transversal. Si se producen conflictos desde el punto de vista de la interpretación de los trabajadores y empleadores, se pueden hacer las denuncias a los canales institucionales que tenemos como Dirección del Trabajo y así nosotros vamos a fiscalizar.

**¿Habrá un proceso nuevo de fiscalización?**

-Vamos a acompañar el proceso de implementación tratando de aclarar todas las dudas, para que no se produzcan escenarios de conflictividad. Esta es una ley que le gusta al país y, por tanto, todos debiéramos estar disponibles para que la implementación sea exitosa. En ese sentido, pondremos a disposición nuestros canales de atención de usuarios, de información jurídica, la línea de relaciones laborales; pero si hay denuncias, vamos a fiscalizar.

**¿La jornada promedio se comenzará a aplicar solamente cuando se llega a 40 horas semanales?**

-No, la jornada bajará a 40 horas semanales recién el 26 de abril de 2028, en cambio la distribución en promedios semanales contemplada en el nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo, comienza a regir este 26 de abril, de manera que son ajustes independientes. Este año, el ciclo de la jornada promedio se calcula con 44 horas, en dos años más con 42 y en 2028 con 40 horas.

**¿Para pactar jornadas promedio se necesita la venia del sindicato si es que el trabajador está sindicalizado?**

-Sí. La ley aclara que se necesitará obligatoriamente la aprobación de las organizaciones sindicales sólo cuando el respectivo trabajador estuviere afiliado a alguna de ellas.

**La nueva distribución de la jornada de 4x3, ¿cuándo entra en vigencia? ¿Cuál es la forma en que se acordará: empleador-trabajador solamente?**

-De acuerdo con el dictamen del primero de febrero, a contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, dado que dicho proceso debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días. No obstante, el mismo informe aclara que, según lo dispuesto por el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, las partes podrán pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas, y su distribución en cuatro días, se materialice antes del 26 de abril de 2028. La distribución en cuatro días requiere necesariamente que también se haya ajustado a la baja la cantidad de horas semanales. De lo contrario, con las actuales 45 horas semanales distribuidas en cuatro días, se permitirían jornadas de 11,25 horas diarias, lo cual, a su vez, excede el límite máximo de 10 horas diarias establecidas en el inciso 2° del artículo 28 del Código del Trabajo. ●