publimetro

Fecha: 22/04/2024 Audiencia: 382.227 Sección: ACTUALIDAD
Vpe: $5.510 Tirada: 84.334 Frecuencia: DIARIO
Vpe pág: $6.372 Difusión: 84.334
Vpe portada: $6.372 Ocupación: 86,47%

Veinte preguntas y veinte respuestas sobre las 40 Horas

Diego Hermosilla P.

1) ¿Qué es la Ley de las 40 Horas?
–Una normativa que modifica el Código del Trabajo y que busca que la jornada laboral de los trabajadores privados baje de las actuales 45 horas semanales, a sólo 40. Aunque será progresivo: este viernes bajará a 44; en abril de 2026, a 42, para llegar a las 40 horas en abril de 2028.

2) ¿Será necesario modificar cada contrato de trabajo?
–No, porque se cambia el Código del Trabajo, que es a lo que aluden los contratos.

3) ¿Se puede reducir la jornada algunos minutos o sumarlas al tiempo de colación?
–Ninguna de las dos. La "medida" mínima para rebajas son las horas, no los minutos. No se pueden reducir 12 minutos cada día; debe elegirse un día para salir una hora antes.

4) ¿Ese día puede ser el viernes?
–Puede ser, si hay acuerdo con la empresa. Si no hay, el empleador tomará la última decisión.

5) ¿Hay diferencia si se trabaja de lunes a sábado?
–Sí, allí la "medida" mínima es de 50 minutos diarios. Eso, porque cuando rija en pleno la ley, se deberán disminuir al menos 50 minutos cada uno de los seis días.

6) ¿Puede pactarse que esa reducción sea en la hora de entrada?
–Sí. Y también debe ser una hora, no minutos.

7) ¿Hay que esperar hasta 2028 necesariamente para las 40 horas?
–Las empresas pueden implementar ya cualquier reducción. Incluso hay varias que la implementaron hace tiempo.

8) ¿Es obligatorio que sea máximo una hora por día?
–No. Incluso se puede aplicar la fórmula 4x3, es decir, trabajar cuatro días y descansar tres, pero sólo cuando la empresa implemente las 40 horas, porque 10 horas en una jornada es el máximo permitido.

Si la empresa necesita que sus trabajadores mantengan el régimen actual, deberá pagar horas extra a quienes accedan a hacerlas. / AGENCIAUNO

Dudas. Guía para entender la ley que reduce la jornada laboral, que entra en vigor este viernes.

Todo oficial. Lo que dice la ley, los dictámenes de la Dirección del Trabajo y la ministra del Trabajo, Jeannette Jara.

9) ¿Todas las semanas de trabajo deben ser iguales?
–No. El dictamen de la Dirección del Trabajo señala que la distribución se puede efectuar sobre promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas.

10) ¿Qué pasa con el "artículo 22", que regula a los trabajadores excluidos de jornada?
–Se redujo considerablemente la lista de trabajos que cae en esa denominación. Ahora sólo aplica a gerentes, personal de confianza con facultades de administración y de dirección y los que no tienen fiscalización superior inmediata. Para definirlos la ley establece un procedimiento breve de reclamación en la Dirección del Trabajo.

11) ¿Por qué se hizo ese cambio?
–Porque se hacía mal uso, de acuerdo a la ministra Jeannette Jara, y porque cada vez hay nuevas y mejores formas de control horario, incluso a distancia.

12) ¿Cómo afectará a los que se cambien de formato?
–Quienes pasen a ser regulados por la jornada y realicen turnos, deben ser pagados como horas extras.

13) ¿Qué pasa con los empleados públicos, cuya jornada ya era de 44 horas?
–El Gobierno enviará este año un proyecto de ley para que puedan "empalmar" con los trabajadores regidos por el Código del Trabajo en la readecuación del año 2026.

14) ¿Cómo denunciar irregularidades?
–Hay varios canales en la Dirección del Trabajo y las fiscalizaciones de rutina van a comenzar a verificar que se cumpla.

15) ¿Qué pasará con las empresas que incumplan?
–Serán sancionadas, pero como explicó el director del Trabajo, Pablo Zenteno, eso no significa que se va a multar a todos, sino que se va a permitir que las Pymes puedan corregir y, además, se les ofrece un acompañamiento desde los ministerios de Economía y del Trabajo y de la nueva Unidad de Pequeñas Empresas de la Dirección del Trabajo. Pero la gran empresa no tendrá excusas, porque se entiende que tienen personas especializadas.

16) ¿La ley sólo regula los horarios?
–La norma incluye otros beneficios, como las bandas de horario para que madres, padres y cuidadores de menores de 12 años puedan anticipar o retrasar el inicio o salida del trabajo.

17) ¿Es cierto que la ley podría sumar días de vacaciones?
–Algo así, porque da la posibilidad de no cobrar algunas horas extraordinarias y canjearlas por hasta cinco días de descanso.

18) ¿Menos horas trabajadas significará una rebaja en el sueldo?
–No. La ley tiene un artículo específico para evitar esa interpretación.

19) ¿Qué pasa si la empresa necesita que el trabajador labore 45 horas a la semana?
–Pueden trabajarse, pero deben pagarse como horas extra.

20) ¿Puede un trabajador o todos los de una empresa renunciar a acortar la jornada, por ejemplo, si consideran que perderán de ganar comisiones?
–No, porque la reducción de la jornada laboral es una obligación.

LA VOZ DE UN EXPERTO

Karla Varas
"Continuarán las zonas grises"

Abogada experta en derecho laboral, académica de la Escuela de Derecho de la P. U. Católica de Valparaíso.

La Dirección del Trabajo ha emitido una serie de dictámenes para aclarar zonas grises de la ley. De acuerdo a Karla Varas, abogada experta en derecho laboral, académica de la U. Católica de Valparaíso, "han ido aclarando los puntos oscuros, como lo de los trabajadores excluidos de jornada y la forma en que se debe ir rebajando la jornada, cuyo tenor literal efectivamente daría para entender que la reducción debe realizarse proporcionalmente, pero van a continuar la zona grises y una que no ha sido abordada en detalle dice relación con la aplicación de la jornada flexible".
La experta de la PUCV no cree que haya consecuencias negativas en la contratación o la generación de empleo por la aplicación de la ley, pese a las preocupaciones que ha manifestado el empresariado. "No lo creo, porque la ley tomó un gran resguardo para que las empresas puedan adaptarse y es la gradualidad. Esto ya venía debatiéndose hace muchos años, varias empresas ya habían hecho los ajustes. El tema estará en las Pymes, pero ahí la ley prevé distintos apoyos", indica Varas.
"El aumento del sueldo mínimo, por ejemplo, es una temática totalmente distinta, pero si uno lo ve desde la perspectiva empresarial, sobre todo para las pequeñas empresas, son temas que los van a obligar a hacer ajustes, pero incluso el salario mínimo contempla un subsidio; eso, más la gradualidad, hará que los ajustes no impacten de manera tan rápida", cierra la abogada Varas.