

Preocupación por “regla única” para bajar a 42 horas laborales

El próximo 26 de abril las jornadas laborales, que actualmente son de 44 semanales, deberán reducirse a 42, según la progresividad que se estableció para la ley que llevará a un máximo de 40 horas en 2028.

De cara a esta nueva etapa, la Dirección del Trabajo (DT) emitió a fines de febrero un dictamen destinado a aclarar cómo debe aplicarse en la práctica la rebaja, tras una consulta formulada por dirigentes de la rama del comercio.

El criterio general definido por la DT es que la adecuación de la jornada debe realizarse de común acuerdo entre empleadores y trabajadores. Ese entendimiento, además, deberá quedar por escrito y respetar los marcos que establece la normativa vigente.

El dictamen también aborda los escenarios en los que no exis-

te acuerdo entre las partes. En esos casos, si la jornada original de 45 horas estaba distribuida en cinco días, el empleador tendrá que rebajar una hora en tres días de la semana para ajustarse al nuevo límite de 42 horas. Si, en cambio, la jornada de 45 horas estaba repartida en seis días, la empresa deberá reducir 50 minutos en tres jornadas y descontar los 30 minutos restantes en un cuarto día de esa misma semana.

La DT precisó que esta interpretación debe entenderse como una “regla única”, sin importar la forma en que se haya pactado originalmente la jornada. Ese mismo criterio deberá utilizarse en las siguientes etapas de la reducción horaria, hasta llegar al tope definitivo de 40 horas semanales.

“INQUIETUD”

Estas regulaciones han preocu-

pado a los gremios del comercio. En su representación, José Pakomio, presidente de la Cámara Nacional de Comercio, afirmó a Emol que “El nuevo dictamen de la DT introduce una interpretación rígida sobre la forma en que debe aplicarse la rebaja cuando no existe acuerdo entre las partes”.

Coincidió con él María Teresa Vial, presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago, apuntó que “la inquietud planteada se refiere a la forma de aplicación que fija el dictamen en ausencia de acuerdo, ya que establece una estructura operativa uniforme que puede generar desafíos prácticos para empresas que ya habían implementado adecuaciones organizacionales desde la entrada en vigencia de la ley, particularmente en sectores que operan con sistemas de turnos”.