

40 horas: a tres meses de vigencia de ley, tribunales laborales difieren sobre rebaja de primera hora

Como es sabido, con fecha 18 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo, mediante dictamen N° 235/08, estableció que en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el empleador deberá:

a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

Con esa aclaración parecía que el tema estaba zanjado, sin embargo, a tres meses de que comenzó a regir la ley, los tribunales laborales han aplicado distintos criterios. En algunos casos ha validado la reducción por minutos y en otros no, apoyando la interpretación que entregó la DT.

Así fue como el día 12 de agosto de 2024, en causa RIT I-85-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, se resolvió reclamación judicial de multa, dejando sin efecto la misma por sentenciar que el empleador habría cumplido la progresividad proporcional que exige la Ley 40 horas mediante la reducción de 10 o 12 minutos de la jornada diaria laboral.

En este caso, la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena cursó una multa de 60 UTM a la empresa por infracción del artículo 22 del Código del Trabajo, artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo, toda vez que la empresa habría reducido la jornada diaria en 10 minutos, en contravención al Ord. 235/8.

Para el tribunal, el artículo tercero transitorio de la Ley 40 horas, no obliga al empleador a aplicar la modalidad indicada por la Inspección del Trabajo, en cuanto a disminuir una hora cada día, motivo por el cual a falta de acuerdo con los trabajadores, el empleador puede disponer de otras medidas para adecuar la disminución de la jornada de trabajo, pudiendo implementarse la progresividad proporcional de la reducción.

En sus considerando respectivos, señala:

“Quinto: Que existiendo un diferente interpretación sobre la forma en que debe aplicarse el artículo tercero transitorio de la ley N 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, conviene precisar que dicha Ley tiene por finalidad reducir la jornada laboral, modificando el artículo 22 del Código del Trabajo, estableciéndose que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Dicha Ley, en sus normas transitorias en particular su artículo 1°, se dirá que las normas relativas a la reducción de la jornada de trabajo establecida en la ley, se implementará en forma gradual, en los plazos que se indican, en lo pertinente, se reducirá a 44 horas al primer año, 42 horas al tercer año y 40 horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley.

En este mismo orden de ideas, dispone el artículo 3° transitorio que la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el código del trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Sexto: Que el tenor literal de la norma legal únicamente obliga al empleador a adecuar la jornada, obligándolo a reducir su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada, vale decir, la norma del artículo tercero transitorio de la ley 21.561, y por muy absurdo que parezca, permite al empleador distribuir la reducción de la jornada de trabajo en 10 o 12 minutos, dependiendo de los días trabajados, tal cual lo implementó en un primer momento la empresa recurrente, lo que conlleva a sostener que en la especie, que la recurrente dio cumplimiento a la progresividad proporcional que exige la norma transitoria antes señalada.

Así, el artículo 3° transitorio no obliga al empleador a aplicar la modalidad indicada por la Inspección del Trabajo, en cuanto a disminuir una hora cada día, motivo por el cual, a falta de acuerdo con los trabajadores, pudo válidamente disponer de otras modalidades para adecuar la disminución de la jornada, desde

que la ley no fija la forma específica en que ha de implementarse la progresividad proporcional de la reducción”.

Se encuentra pendiente el plazo para que la Dirección del Trabajo interponga los recursos legales. Ya veremos lo que la Corte de Apelaciones de la Serena, en caso de conocer el asunto, resuelva. Estaremos informando.