

Mediante presentación del antecedente 4), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico relativo a la implementación de la Ley N°21.561 por parte del empleador, Gestiones Globales de Outsourcing S.A., toda vez que éste habría decidido unilateralmente rebajar la jornada en una hora los miércoles de cada semana, día que particularmente coincide con los feriados que restan en el año y que son de interés sindical, a saber, 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., que, con el objeto de dar cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, mediante ordinario del antecedente 3), se puso en conocimiento al empleador de la presentación en referencia con la finalidad de que este expresara sus puntos de vista sobre el particular y/o aportara antecedentes.

En dicho sentido, mediante respuesta de 23.07.2024, la empresa refirió que, en cumplimiento con la ley y los pronunciamientos emanados de este Servicio procedió a rebajar una hora íntegra en uno de los días que forman parte de la jornada laboral de los trabajadores. Indica que, dicha definición obedecería a la evaluación del servicio contratado con sus clientes y las necesidades de cobertura del servicio prestado. Siendo así, argumenta que la decisión no es antojadiza, por cuanto, existió un análisis al respecto, agregando que, los feriados aludidos por el sindicato se encuentran así establecidos por ley y no depende de la empresa el día calendario en que tales tengan lugar. Por otra parte, tampoco resultaría reprochable que el día elegido por la empresa coincida con festivos irrenunciables, por cuanto, a modo ejemplar, el año 2025 solamente un festivo de tales características coincide en día miércoles.

Finalmente, acompaña a su presentación copia de las comunicaciones que la empresa mantuvo con el sindicato requirente en cuanto a la elección del día en que se materializaría la reducción horaria.

Sobre el particular y previo a referirnos a la materia en consulta, se debe hacer presente que el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, en su numeral 2), dispuso una serie de consideraciones generales a saber respecto a la implementación de la Ley N°21.561, entre las cuales destacan las siguientes:

“2.a) La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, N°2, inciso tercero de la Ley N°21.561, lo cual guarda armonía con los objetivos de la norma descritos en los párrafos que anteceden, es decir, principalmente, aumentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, medida que se tornaría imposible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de sus destinatarios.

2.b) De acuerdo con lo prescrito por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561, las modificaciones derivadas de su aplicación -referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos

individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos.

2.c) Sin perjuicio de lo indicado en el N°1.b) precedente, respecto de la progresividad de la implementación de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, resulta necesario precisar que, tal como señala el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, no existe ningún inconveniente para que las empresas voluntariamente adelanten los efectos de la norma rebajando sus jornadas laborales a 40 horas semanales, lo cual se enmarca en el programa de cumplimiento voluntario consagrado en el artículo séptimo transitorio del mismo cuerpo legal, también conocido como "Sello de 40 horas".

Efectuada la precisión anterior, resulta pertinente señalar al tenor de lo consultado que, el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, dispone:

"Artículo tercero. 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 y afiliadas. 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."

Al tenor de la disposición antes transcrita, mediante el Dictamen N°213/07 de 05.04.2024, este Servicio señaló que la adecuación de la jornada laboral diaria acorde a los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores y trabajadoras, según corresponda, con las características que se detallaron en dicha oportunidad.

El mismo pronunciamiento también concluyó que, existiendo acuerdo, la adecuación de la jornada laboral diaria puede ser efectuada a su inicio o término, lo que se encuentra en concordancia con lo señalado previamente en Dictamen N°81/02, de 01.02.2024, por lo que en caso de existir acuerdo entre las partes o a través de la organización sindical respectiva en representación de sus afiliados, este deberá constar por escrito y respetar el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.

Por último, la doctrina contenida en el Dictamen N°213/07 de referencia, precisó que, del tenor de la disposición y a falta de acuerdo, el empleador 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.

A su turno, esta Dirección en pleno uso de sus facultades legales, mediante el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, procedió a aclarar la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, determinando en tales casos que, 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."

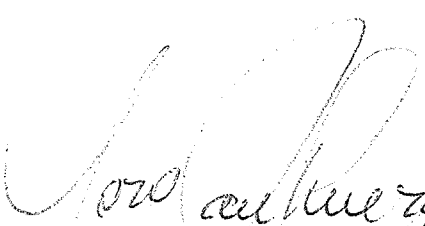
Ahora bien, en lo que respecta a la consulta sindical, se observa en primer término de los documentos adjuntos por la empresa que, mediante misiva de 27.03.2024, la organización de trabajadores efectuó una propuesta al empleador, la que mediante comunicación de 08.04.2024 fue rechazada por este, cumpliéndose de tal modo con el proceso mínimo de diálogo que se espera entre las partes, vale decir, una propuesta y un rechazo, actos de los cuales refiere el Dictamen 213/07 de 05.04.2024.

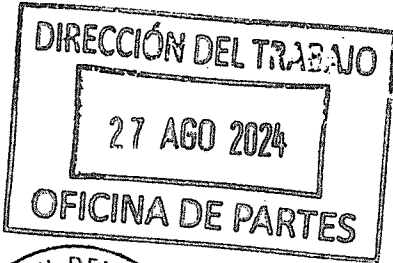
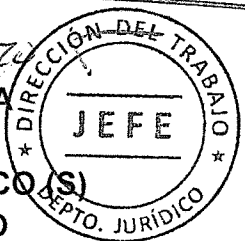
Aclarado lo anterior y atendidos los fundamentos expresados por las partes en sus respectivas presentaciones, particularmente, reconociendo que la empresa rebajó la jornada laboral descontando una hora íntegra en uno de los días de la semana en la que ésta se distribuye, forzoso resulta concluir que, en la especie, la reducción implementada por la empresa resulta acorde con una de las fórmulas contempladas en el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024 de este Servicio, siendo ello en definitiva y en opinión de la suscrita, ajustado a derecho.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, no se advierte una transgresión en la fórmula utilizada por el empleador para realizar la reducción de la jornada laboral de acuerdo ordena la Ley N°21.561, atendido que, la doctrina vigente de este Servicio contenida en el Dictamen N°235/08 de 18.04.2024, refiere que, en el evento de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales para la adecuación de la

jornada diaria de trabajo, 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.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


GMS/JLMA
Distribución:
- Empleador
- Jurídico
- Partes
- Control