

## Alerta Laboral

### Dictámenes interpretativos de la Ley 40 Horas

En abril de 2023 se publicó la **Ley 40 Horas**, la cual modificó el Código del Trabajo reduciendo, gradualmente, la jornada ordinaria de 45 a 40 horas semanales. **El próximo mes de abril iniciará la implementación de esta reducción gradual, debiendo disminuir la jornada ordinaria de trabajo a 44 horas semanales.** Dado lo anterior, la Dirección del Trabajo (DT) publicó a inicios de mes tres dictámenes (**Ordinarios N°81/2, 82/3, y 84/4**) con el fin de aclarar las dudas sobre la ejecución y alcance de la Ley.

En dictamen N°81/2 el servicio señaló que a partir del mes de abril comenzarían a regir varias de las modificaciones contempladas por la ley, siendo una de las más relevantes la **exclusión de la limitación de jornada semanal** (artículo 22, inciso 2°, del Código del Trabajo). Sobre este punto, la DT ha señalado que la Ley ha permitido simplificar el proceso de calificación **de las causales de exclusión de limitación de jornada ordinaria**, pues se reducen las circunstancias que lo habilitan.

Como consecuencia de ello, se identifican únicamente dos causales de exclusión: la de dependientes que **usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador** (gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración); y la de **trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas**.

Asimismo, la DT ha sostenido que “(la exención) debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa”. Dado lo anterior, en caso de controversias respecto de la aplicación o procedencia de una causal, cualquiera de las partes puede dirigirse a la Inspección del Trabajo con el fin de que resuelva el conflicto, quien tomará en especial consideración el principio de primacía de la realidad. Finalmente, lo resuelto por esta entidad podrá ser recurrido ante el juez competente dentro del quinto día de notificada la resolución, el cual resolverá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

Complementario a lo anterior, en el ordinario N°84/4 la Dirección del Trabajo a modo de clarificar el concepto de “fiscalización superior inmediata” ha establecido la concurrencia de tres requisitos copulativos:

- (i) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada (supervisión o control de los servicios prestados).
- (ii) Que la supervisión sea ejercida por personas de mayor jerarquía o por medios automatizados sin intervención humana.

## Alerta Laboral

(iii) Que la supervisión sea ejercida de forma contigua o cercana, debiendo entenderse en términos de una proximidad funcional entre quien supervisa y quien ejecuta la labor. Esta proximidad ya no se agota en una cercanía física o espacial, sino que puede ampliarse a otras posibilidades de supervisión que permite el desarrollo tecnológico.

Por otro lado, el servicio en el Ordinario N°82/3 se refirió al alcance del nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo, principalmente en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo.

La normativa indica que se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo, y en aquellos casos en que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado. Ello supone que los términos de dicho acuerdo deberán ser analizados con anterioridad por el sindicato, en una asamblea citada para tal efecto o en la forma prevista por los respectivos estatutos.

La distribución de jornada necesariamente deberá pactarse por las partes en los siguientes términos:

- a) La jornada de trabajo no podrá exceder de 45 horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.
- b) Las partes deberán establecer de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo del ciclo. Estas podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo.
- c) El empleador deberá comunicar al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de anticipación.

Igualmente, el servicio ha indicado que “nada obsta a que el pacto directo que suscriba un sindicato en representación de sus afiliados con la empresa respectiva pueda aplicarse a los trabajadores de esta última que ingresen con posterioridad a la organización sindical, siempre que así se hubiere convenido por las mismas partes”.

Por último, otras de las modificaciones relevantes que entrarán en vigencia en el mes de abril, conforme a lo indicado por el ordinario N°81/2, corresponde a la implementación de las bandas horarias para las madres y padres trabajadores que tengan bajo su cuidado niños y niñas de hasta 12 años. Según lo indicado, ellos podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores en este lapso de tiempo. También comenzará a regir la compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado, lo que permite pactar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se

## Alerta Laboral



originaron. En caso de que el trabajador no los solicite dentro de dicho plazo, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo período. Cabe destacar que cuando los días compensatorios que se soliciten coincidan con el período de feriado legal, podrán sumarse a dicho período.

## Contáctenos

**Roberto Rivas**  
Socio  
[roberto.carlos.rivas@pwc.com](mailto:roberto.carlos.rivas@pwc.com)

**Gloria Droguett**  
Gerente  
[gloria.droguett@pwc.com](mailto:gloria.droguett@pwc.com)

**Gabriel Halpern**  
Senior Manager  
[gabriel.halpern@pwc.com](mailto:gabriel.halpern@pwc.com)

**Carlos Cubillos**  
Gerente  
[carlos.cubillos@pwc.com](mailto:carlos.cubillos@pwc.com)

**Francisca Álvarez**  
Senior Manager  
[francisca.alvarez@pwc.com](mailto:francisca.alvarez@pwc.com)