

Dictámenes de la Dirección del Trabajo para la implementación de la “Ley de 40 horas”

Con relación a la Ley N°21.561 (“Ley de 40 horas”), que entra en vigencia el 26 de abril de 2024, en las últimas semanas la Dirección del Trabajo ha dictado una serie de dictámenes a fin de esclarecer su contenido, sentido y alcance.

1.- Dictamen N° 81/02. Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley. El Dictamen aclara que, si bien el objetivo primario de la nueva normativa es reducir progresivamente la jornada laboral a 40 horas semanales, la ley contempla otras modificaciones relevantes, tales como la introducción de una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, sobre la base de promedios semanales; nueva posibilidad de compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado; bandas horarias para trabajadores padres de niños de hasta 12 años, y para personas que tengan el cuidado personal de aquellos, para anticipar o retrasar el inicio de sus labores; limitación de las causales de exclusión de limitación de la jornada de trabajo; entre otras.

2.- Dictamen N°82/03. Fija el sentido y alcance del nuevo art. 22 bis del Código del Trabajo, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos de distribución de la jornada de trabajo sobre la base de un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas y respecto a la adecuación de la jornada laboral diaria actual conforme a la nueva ley.

3.- Dictamen N°84/04. Se refiere a distintas materias tratadas en la Ley, como el control de asistencia y las causales de exclusión de limitación de jornada. En cuanto al control de asistencia, el Dictamen aclara que cada empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo, como un libro o una plataforma electrónica. Respecto de las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad.

4.- Dictamen N°199/05. Precisa algunos aspectos del nuevo derecho a compensación de horas extraordinarias por días de feriado.

5.- Dictamen N°213/07. Busca aclarar ciertas normas de la Ley, indicando que la adecuación de la jornada laboral, acorde a los nuevos límites, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre las partes. A falta de acuerdo, los empleadores podrán

adecuar la jornada unilateralmente, reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo.

6.- Dictamen N°235/08. Aclara la fórmula que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo, en caso de no existir acuerdo con los trabajadores, debiendo reducir una hora diaria.

Área Laboral de ECIJA OTERO

info@ecija.com