

INFORMATIVO

Nuevos Dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre la Ley de 40 Horas

Abril de 2024

El 28 de marzo y el 5 de abril pasados la Dirección del Trabajo emitió dos nuevos dictámenes sobre la adecuación de la jornada laboral (Ley 21.561), el N°199/05 y el N°313/07, respectivamente. Pasemos a revisarlos:

Compensación de Horas Extras por Días de Feriado Adicional (Ord. N° 199/05)

1. El art. 32 del CT establece que empleador y trabajador pueden pactar la compensación de horas extras por feriado legal adicional hasta por 5 años.

Según este dictamen el “año” no es calendario, sino que corresponde a la anualidad de cada contrato de trabajo, que se contabiliza al inicio de la relación laboral.

2. Tal como lo establece la ley para el feriado legal ordinario, el feriado adicional compensatorio se puede fraccionar en días, pero no en medios días u horas.

3. El pacto de compensación de feriado debe constar por escrito. Si no existe este pacto, las horas extras deben remunerarse de conformidad a la ley o al contrato.

Acuerdos de Reducción de la Jornada (Ord. 213/07)

1. Jornada promedio semanal en ciclos (art. 22 bis): Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio de 40, según la DT, en el ejemplo de 2 semanas con 45 horas en un ciclo de cuatro, el empleador debe pagar 30 horas semanales. Estimamos que este criterio es equivocado, porque las horas reales sobre las 40 son 10 (5+5), no pudiendo generar más horas en semanas en que no se ha laborado.

2. Acuerdo de voluntades en la reducción unilateral de la jornada por el empleador: señala que para que el empleador pueda hacerlo de existir un “**proceso de diálogo**” previo entre las partes el que consta de dos elementos: a) una propuesta y un rechazo, b) ello debe constar por escrito.

Tampoco hay un “proceso de diálogo” si el empleador: a) no realiza propuesta escrita, y b) se niega a recibir la propuesta escrita de los sindicatos o los trabajadores. Incluso, el dictamen señala que esta falta de diálogo podría desembocar en una práctica antidindical.

Reabaja de la Jornada por Acuerdo

Se puede hacer al inicio o al término de la jornada. El acuerdo unilateral del empleador solo puede hacerse al término.