

PACTO DE REDUCCION TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO CON TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

En virtud la Ley N°21.227, que faculta el acceso a las prestaciones del seguro de desempleo (la "Ley"), los empleadores que se encuentren en alguna de las hipótesis establecidas en el artículo 8 de la Ley y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, podrán pactar una reducción temporal de la jornada de trabajo.

A este respecto, y sin perjuicio de otros pronunciamientos anteriores, mediante Dictamen N°1807/012 del 08 de junio de 2020, la Dirección del Trabajo resolvió que, los trabajadores excluidos de la limitación de jornada conforme al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, podrán modificar su contrato de trabajo, de común acuerdo con su empleador, fijando una jornada de trabajo con el fin de celebrar el pacto de reducción temporal de jornada previsto en la Ley.

De esta manera, se resolvió a favor de la procedencia de establecer temporalmente una jornada laboral determinada, para efectos de celebrar el pacto de reducción antes mencionado.

La autoridad laboral señaló que, el supuesto indispensable para poder pactar la reducción temporal de jornada de conformidad con la Ley es, precisamente, la existencia de una jornada de trabajo susceptible de ser reducida, de modo que tratándose de trabajadores excluidos de la limitación de jornada ese supuesto no se verificaría, razón por la cual es necesario modificar el contrato en forma previa y luego sujetarse al pacto contemplado en la Ley.

Para dicha modificación será necesario celebrar un anexo al contrato de trabajo en que se establezca en forma clara y precisa la duración de la jornada de trabajo y los días en que se va a distribuir. Ello, con la finalidad de dar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral.

Posteriormente las partes podrán acordar la reducción temporal de jornada de acuerdo con la Ley, para lo cual deberán suscribir el pacto respectivo, preferentemente en forma electrónica mediante la página web de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de suscribirlo en forma física y enviarlo a dependencias de la Dirección del Trabajo.

Asimismo, cabe indicar que, pese a que las partes pueden acordar la exclusión de los límites de jornada en los contratos de trabajo y/o anexos al mismo, la normativa vigente presume que el trabajador está afecto al cumplimiento de jornada principalmente en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador debe registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso de las labores;
- Cuando el empleador aplicare descuentos por atrasos;
- Cuando el empleador ejerciera supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores, por intermedio de un superior jerárquico. Siendo este uno de los aspectos decisivos al momento de determinar la existencia o no de jornada;

En dichos casos, corresponderá la modificación de la cláusula sobre jornada, estableciendo la duración y distribución de la misma, lo cual haría procedente la suscripción del pacto de reducción temporal de jornada regulado en la Ley.
