



Base de Dictámenes

Servicios públicos, personal Código del Trabajo, jornada laboral, reducción jornada, implementación

NÚMERO DICTAMEN E480675N24	FECHA DOCUMENTO 26-04-2024
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 25472/92, 25563/2019, E311546/2023, 41907/2005, 51761/2006, 26507/2008, 63342/2015, 62201/2016

Acción	Dictamen	Año
Aplica	025472N	1992
Aplica	025563N	2019
Aplica	E311546	2023
Aplica	041907N	2005
Aplica	051761N	2006
Aplica	026507N	2008
Aplica	063342N	2015
Aplica	062201N	2016

FUENTES LEGALES

Ley 21561 art/primeros trans inc/2 ley 18575 art/3 ley 18575 art/5 ley 18575 art/11 ley 18575 art/28 ley 18575 art/31 CTR art/22 inc/1 CTR art/22 bis ley 19759 ley 21561 art/tercero trans

MATERIA

Sobre aplicación de la reducción de la jornada laboral dispuesta en la ley N° 21.561 a los funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E480675 Fecha: 26-IV-2024.

Esta Contraloría General, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expresadas en la facultad de control e interpretación de las normas que rigen a los servidores públicos, entre los que se comprenden los regulados por el Código del Trabajo, ha estimado necesario emitir un pronunciamiento sobre algunos aspectos relacionados con la implementación, en ese ámbito, de la reducción de la jornada laboral dispuesta por la ley N° 21.561, que modificó aquella legislación laboral.

Como cuestión previa, es conveniente tener presente que la mencionada ley N° 21.561, publicada el 26 de abril de 2023, introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, entre las cuales se encuentra la reducción de la jornada laboral de cuarenta y cinco a cuarenta horas semanales, la que, conforme a la historia de dicho texto legal, tuvo como finalidad mejorar la calidad de la vida personal y familiar de los trabajadores, disminuyendo riesgos para la salud, potenciando el bienestar y el rendimiento laboral.

Por otra parte, también se debe recordar que, de conformidad con los dictámenes Nos 25.472, de 1992, 25.563, de 2019 y E311546, de 2023, entre otros, tratándose de servidores públicos regulados por el Código del Trabajo, las disposiciones de dicho cuerpo legal, así como su legislación complementaria, adquieren el carácter de estatuto jurídico de derecho público, por lo que esa preceptiva debe aplicarse e interpretarse en el marco de los principios y normas inherentes a la Administración.

Así, la aplicación en la Administración del Estado de la normativa introducida por la mencionada ley N° 21.561, dado el carácter de servicio público que tiene el empleador, necesariamente debe conciliarse con los principios esenciales que informan el actuar de los organismos que revisten esa calidad, tales como los principios de eficiencia y eficacia, de continuidad de la función pública, control jerárquico y probidad administrativa, acorde con los mandatos de los artículos 3°, 5°, 11, 28 y 31 de la ley N° 18.575.

I. Sobre reducción de la jornada de trabajo.

Expuesto lo anterior, cabe señalar que el inciso primero del nuevo artículo 22 del Código del Trabajo, incorporado por la citada ley N° 21.561, dispone que “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo”.

Luego, en el caso que se opte por establecer promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, el artículo 22 bis -también introducido por la ley N° 21.561-, prevé, en lo que ahora importa destacar, que la jornada no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

Según el inciso segundo del artículo primero transitorio de la aludida ley, la nueva preceptiva se implementará de forma gradual, debiendo rebajarse la jornada semanal a cuarenta y cuatro horas al primer año, cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde su publicación en el Diario Oficial.

Pues bien, en primer lugar, en cuanto a la aplicación de la aludida reducción de la jornada laboral a los funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo, conviene recordar que la jornada de cuarenta y cinco horas semanales -vigente hasta antes de la aplicación de la ley N° 21.561-, fue establecida mediante la ley N° 19.759, que, desde el 01 de enero de 2005, eliminó la jornada de cuarenta y ocho horas, debiendo añadirse que en tal oportunidad esta Entidad de Control resolvió que, a contar de su entrada en vigor, los servicios públicos correspondientes debían adecuar la jornada de sus trabajadores afectos a la legislación laboral común conforme a la mencionada modificación (aplica dictámenes Nos 41.907, de 2005, y 51.761, de 2006).

Así, corresponde que también en esta ocasión se reduzca la jornada laboral mensual de los funcionarios públicos afectos al Código del Trabajo que aún mantengan una jornada de cuarenta y cinco horas, de conformidad con lo establecido en el nuevo artículo 22 de ese cuerpo legal y acorde con la progresión dispuesta por el apuntado artículo primero transitorio de la ley N° 21.561.

II. Sobre implementación de la reducción de la jornada.

Luego, en lo referido a la manera de modificar la actual jornada, el artículo tercero transitorio de la apuntada ley N°21.561 señala que 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 precitado artículo primero transitorio, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes y que, a falta de dicho 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.

Al respecto, es menester precisar, en cuanto al empleador en el ámbito público y en armonía con lo resuelto en el dictamen N° 26.507, de 2008, de este origen, que si bien la norma aludida entrega a la voluntad de las partes la determinación de la

manera en que ha de implementarse la reducción de la jornada laboral, es necesario advertir que por tratarse de servicios públicos, al momento de convenir los términos de dicha rebaja la autoridad administrativa deberá respetar las limitaciones y modalidades a las que el órgano se encuentra sujeto, así como ceñirse a los principios de eficiencia y eficacia, de continuidad de la función pública, control jerárquico y probidad administrativa, antes señalados.

Así, entre otras consideraciones, y a la luz de los referidos principios, la superioridad respectiva, al acordar la jornada laboral diaria de sus servidores, deberá tender a la uniformidad en el establecimiento de los horarios de entrada y salida de su personal, asegurando que no se desatiendan o se dificulte la atención de las necesidades públicas que corresponde satisfacer de manera regular y continua, y privilegiando el interés general y la mejor satisfacción de los fines públicos que la Constitución Política y la ley ha encargado, por sobre cualquier otro interés particular (aplica dictámenes Nos 63.342, de 2015, 62.201, de 2016 y 25.563, de 2019, entre otros).

En caso de no existir acuerdo de las partes en cuanto a la adecuación de la jornada, el artículo tercero transitorio dispone que el empleador -en este caso, la jefatura de servicio-, deberá reducir el término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Al respecto, y teniendo a la vista que la intención del legislador al disponer la reducción de que se trata fue permitir a los trabajadores una hora más al día para compartir con su familia, para descansar, hacer deporte o recrearse, cabe concluir que la proporción a que alude el citado artículo tercero transitorio debe realizarse sobre la base de la rebaja final que dispone el legislador, esto es, cinco horas a la semana, de modo que tratándose de una jornada semanal de 45 horas, distribuidas en 5 días a la semana, en régimen permanente corresponderá una reducción de una hora al día.

Ahora bien, considerando la gradualidad que impone el artículo primero transitorio de la ley N° 21.561, a partir del 26 de abril de 2024 -y en la medida que no exista un acuerdo diverso-, procede una reducción de una hora al día al término de la jornada laboral, en alguno de los cinco días de la semana.

Saluda atentamente a Ud.

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República (S)

