

Ley de 40 horas:

Los desafíos frente a la próxima fase de aplicación



COMUNICACIONES SEREMI DEL TRABAJO

LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS REGIONALES SE AJUSTARON AL CAMBIO SIN NECESIDAD DE SANCIONES MASIVAS, DE ACUERDO A LO INDICADO POR EL SEREMI DEL TRABAJO.

En abril se reduce nuevamente la jornada de trabajo, para llegar a 42 horas. Este cambio significa mayor adaptación para los sectores productivos, los que presentan su preocupación.

María Alejandra Pino C.
mariaalejandra.pino@australdivia.cl

La Ley N° 21.561, que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, fue puesta en marcha el 26 de abril de 2024. Se aplica de forma gradual, en un plazo de cinco años: desde su entrada en vigor bajó primero a 44 horas y, en abril próximo, deberá llegar a 42 horas semanales.

En Los Ríos, la implementación de la primera etapa (44 horas) ha sido mayoritariamente exitosa y con un alto nivel de cumplimiento, según indicó el seremi del Trabajo y

Previsión Social, Gonzalo Gutiérrez. Mientras que algunos gremios productivos han señalado su preocupación por los impactos que podría generar la segunda fase, constituyendo así un desafío mayor en la adaptación a esta nueva condición.

El seremi indicó que, de acuerdo con datos de la Dirección del Trabajo, la mayoría de las empresas regionales se ajustó al cambio sin necesidad de sanciones masivas, privilegiando el diálogo para la adecuación de los contratos.

Además, precisó que “tenemos un catastro que indica que más de 160 empresas han postulado al sello de 40 Horas

“Lo que se viene ahora en esta nueva fase de implementación de la ley representa un desafío mayor, ya que se ve un poco más difícil que se pueda mantener una adaptación vía mayor productividad...”

Jaime Heinrich Commentz
Presidente de Aproval

en la región, es decir, no sólo cumplieron con las 44, sino que se adelantaron voluntariamente a las 40 horas, recibiendo el reconocimiento oficial, lo que demuestra que el modelo es viable incluso antes de la obligatoriedad legal”.

EVALUACIÓN

Durante la discusión legislativa existía la preocupación de que la reducción de jornada pudiera afectar la productividad o aumentar significativamente los costos laborales. Pero señaló la autoridad del Trabajo: “en la práctica ha sucedido todo lo contrario, pues tenemos un escenario de estabi-

lidad y adaptación estratégica por parte de las empresas regionales”.

En su opinión, el temor a una caída brusca se ha disipado, en gran medida, porque las empresas optimizaron procesos: “Muchas pymes regionales utilizaron la flexibilidad que permite la ley, como las bandas horarias, para cubrir mejor sus horas de mayor demanda sin aumentar costos operativos de forma desmedida”.

El presidente de la Asociación de Productores de Leche de la Región de Los Ríos (Aproval), Jaime Heinrich Commentz, señaló que es difícil hacer una evaluación general del

(viene de la página anterior)

impacto de la primera rebaja en la jornada, debido a que la dinámica de las lecherías en el ámbito laboral es bastante heterogénea.

Sin embargo, comentó que probablemente quienes rebajaron esa hora en 12 minutos por día, pudieron adaptarse de mejor manera sin mayores costos asociados y mejorando la productividad, “es decir, pudieron seguir haciendo lo mismo, pero en menos tiempo”, indicó. Pero -señaló- “quienes aplicaron la rebaja de una hora en un solo día, seguramente sí tuvieron algún impacto”.

“En el primer caso, si la adaptación fue vía mayor productividad, sería una respuesta coherente con todos los estudios nacionales e internacionales que hablan, en general, de una baja productividad de la fuerza laboral en nuestro país”, expuso el presidente del gremio lechero.

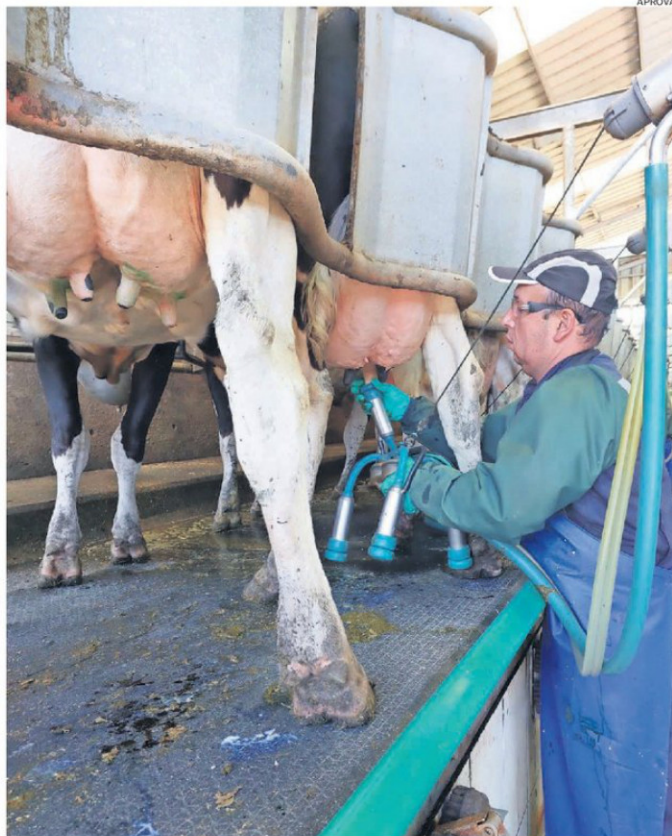
A su vez, la presidenta de la Cámara de Comercio, Industrias, Turismo y Servicios de Valdivia, Laura Bertolotto, dijo que los primeros dos años de la puesta en marcha de la ley han sido de aprendizaje y ajuste. Aseguró que el sector ha mostrado un compromiso con el cumplimiento de la ley, entendiendo -planteó- “que el descanso y el bienestar de los trabajadores son pilares de una empresa sostenible”.

En esa línea, profundizó que el sector privado califica el proceso como una etapa de adaptación estratégica, en la cual las empresas han demostrado un alto nivel de cumplimiento, priorizando la certeza jurídica y el respeto a los contratos vigentes.

Por otra parte, dijo que, si bien la reducción de jornada presenta desafíos operativos, “el sector ha respondido mediante la optimización de procesos y la aceleración de la transformación digital. La evaluación general indica que el impacto ha sido gestionado exitosamente gracias a la gradualidad contemplada en la ley, permitiendo que la productividad no se vea mermada de manera crítica”.

Además, indicó que “valora positivamente el impacto en la calidad de vida de los trabajadores, reafirmando que una jornada equilibrada es un motor de sostenibilidad para las empresas modernas”.

Desde el mundo sindical y particularmente desde la CUT Provincial Valdivia, la ley es valorada, porque está permitiendo reducir la jornada laboral paulatinamente y, a su vez, “mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores”, según declaró su presidenta Fabiola Leiva Trujillo.



GREMIO LECHERO PROYECTA QUE MAYORES IMPACTOS SEAN PARA PEQUEÑOS Y MEDIANOS PRODUCTORES.

“

Las empresas ya cuentan con experiencia en la implementación anterior y creemos que han podido proyectar sus ajustes con anticipación...”

Gonzalo Gutiérrez
Seremi del Trabajo

“Lo que hemos podido evidenciar, de acuerdo con lo que nos manifiestan las y los trabajadores, es que ha mejorado la productividad, aun cuando en su momento hubo resistencia por parte de algunas empresas, sobre todo del retail, que pretendían descontar por minutos de colación o entre la jornada laboral, algo que se fue subsanando con el tiempo”, sostuvo.

EVENTUALES IMPACTOS

“Un paso más exigente en la hoja de ruta”. Así calificó Laura Bertolotto el escenario a partir de abril para el sector del comercio.



CHARLA A TRABAJADORES DE PROLESUR EN LOS LAGOS.

Esta reducción de dos horas adicionales -declaró- exige una planificación más rigurosa, especialmente en sectores con sistemas de turnos complejos o servicios de atención continua.

Aquí -sostuvo- “el principal desafío radica en evitar que el aumento del costo laboral unitario impacte la competitividad, especialmente en las pymes” y agregó que el sector se mantiene alerta para que esta transición se realice sin afectar la creación de empleos formales.

Ante el avance en la gradualidad, dijo que los gremios reiteran la importancia de aplicar correctamente las herramientas

de adaptabilidad laboral que permite la ley, como el promedio de 40 horas en ciclos de hasta cuatro semanas. “Una interpretación flexible y pro-acuerdo entre las partes es fundamental para el éxito de esta etapa”, indicó.

Bertolotto aseguró que el sector empresarial reafirma su voluntad de avanzar hacia las 40 horas finales en 2028, manteniendo siempre -subrayó- un diálogo técnico y constructivo. “El foco seguirá siendo proteger el empleo y fomentar la productividad, entendiendo que la calidad de vida de las personas es un activo compartido para el de-

El espíritu de la ley

● Sobre el objetivo de la ley, el seremi del Trabajo y Previsión Social, Gonzalo Gutiérrez, señaló que no es sólo “trabajar menos”, sino “vivir mejor”. En ese sentido, planteó que “cuando hablamos de calidad de vida, hacemos referencia a potenciar la corresponsabilidad en las parejas, donde tanto padres y madres tengan bandas horarias que les permitan cuidar a sus hijos. Además, el descanso efectivo permite que los trabajadores y trabajadoras sean más productivos, evita la ocurrencia de accidentes laborales y mejora el ambiente laboral. Algo no menos importante es recordar que esta normativa apela a un factor humano que es recuperar tiempo para nuestros quehaceres personales, pues la vida no es sólo producir”.

sarrollo del país”, relevó.

En tanto, el presidente de Aproval manifestó que “se ve un poco más difícil que se pueda mantener una adaptación vía mayor productividad”.

“Ahora hablamos de reducir la jornada en un 4,5 por ciento adicional y eso ya impone un problema mayor porque todo indica que será mucho más complejo seguir haciendo lo mismo con la magnitud de esta rebaja de la jornada, especialmente en la faena de ordeña”, detalló.

Así, recordó que la producción de leche se desarrolla con seres vivos y la ordeña por vaca tiene un ritmo y una duración definidas, lo mismo que el pastoreo o las pariciones, “que no se pueden apurar porque la jornada laboral es más corta”, precisó.

Frete a este nuevo escenario, lamentó que “como suele ocurrir con muchas leyes de este tipo, el impacto mayor probablemente se dará a nivel de pequeños y medianos productores, para quienes cualquier incremento en los costos de mano de obra golpea proporcionalmente en mayor magnitud y si a eso le sumamos la pérdida de valor de su producción, el precio real del litro de leche cayó 3,5 por ciento, durante 2025, lo más probable es que el costo de esta ley afecte en mayor medida a este segmento de los productores, que representan el 70 por ciento de las lecherías”.

Según expuso, este fenómeno se acrecentará en 2028, cuando entre en vigencia la jornada de 40 horas semanales. Y ante esto -destacó- los productores que pueden han estado automatizando e introduciendo tecnologías que permitan hacer frente a este nuevo marco legal para la jornada laboral y así darles sustentabilidad a sus unidades productivas.

“La pregunta es cuál será el balance final de la implementación de esta ley si es que el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores que busca la Ley 40 horas se da en un contexto de disminución de los

puestos de trabajo”, planteó el presidente de Aproval.

La presidenta de la CUT sostuvo que es válida la preocupación expresada por los empresarios y, sobre todo, por los micro empresarios. En ese marco, “desde la Central, se sugiere reorganizar turnos y mejorar procesos para mantener la productividad, ya que la mayoría de los trabajadores no disminuyen su rendimiento con menos horas de trabajo y en definitiva el llamado es a que se respete la ley”, afirmó Fabiola Leiva.

En tanto, dijo que el Estado debe garantizar apoyo a las pymes o a la micro empresa, para que -declaró- “no exista una precarización en el empleo”.

Además, enfatizó que algo muy sentido por los funcionarios del Estado, es que la ley de 40 horas se haga extensiva a la administración pública, algo que -indicó- “queda pendiente en este gobierno que está saliente, pero el diálogo debe continuar en este sentido”.

La reducción a 42 horas -indicó el seremi del Trabajo- no se trata de una modificación sorpresiva, sino de un paso que forma parte del cronograma legal aprobado democráticamente.

En esa línea, señaló que el mensaje del gobierno es tener certeza y planificación para este proceso que se aproxima: “Las empresas ya cuentan con experiencia en la implementación anterior y creemos que han podido proyectar sus ajustes con anticipación”, sostuvo.

Además, informó que la cartera mantiene instancias de orientación técnica a través de la Dirección del Trabajo y otros servicios, especialmente para apoyar a las pymes. Y apuntó a que desde el punto de vista macroeconómico regional, “no existen indicadores que anticipen un impacto negativo estructural por el paso a 42 horas. La economía regional se adapta mejor cuando las reglas son claras y graduales, y eso es precisamente lo que ha ocurrido”.