

Ley de 40 horas: el impacto en las empresas de una nueva reducción a 42 horas semanales

El próximo 26 de abril, la jornada laboral se reducirá de 44 a 42 horas semanales. La Dirección del Trabajo fijó los criterios para que se aplique la ley y el sector productivo ya viene trabajando en el proceso de adaptación al nuevo escenario. Pese a la intención del gobierno entrante de realizar ajustes, los expertos han advertido que el espacio que hay vía dictamen es limitado si no se cambia la ley vigente.

CARLOS ALONSO

El 26 de abril es una fecha que las empresas ya tienen marcada en el calendario. Y frente a ella, iniciaron hace un tiempo el proceso de consultas a sus asesores laborales y financieros sobre la implementación de la nueva rebaja en la jornada laboral, de 44 a 42 horas semanales, que entra a operar a partir de ese momento.

Esta es la segunda reducción establecida en la Ley de 40 horas que comenzó a regir el 26 de abril de 2024. Ese día, la jornada laboral bajó de 45 a 44 horas semanales. Con ello se dio el puntapié inicial al cuerpo legal que disminuye la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, lo que se irá aplicando gradualmente en un lapso de cinco años, con reducciones cada dos años. Así, en 2028 la jornada será de 40 horas semanales.

Para establecer cómo las empresas deben reducir la jornada a 42 horas, la Dirección del Trabajo (DT) publicó a fines de febrero un dictamen aclaratorio, en el gobierno saliente del Presidente Boric.

En lo central, el dictamen de la DT señala que, como primer eje, la implementación de la rebaja de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo constar este acuerdo por escrito y ajustarse a los márgenes legales.

Sin embargo, de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, el organismo fiscalizador determina que, "en el caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 5 días, el empleador deberá disminuir una hora en tres días que formen parte de la jornada semanal".

También se instruye que dicha reducción deberá concretarse al término de la jornada. Y en caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, plantea que "el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana".

Con ese rayado de cancha es que las firmas deberán ajustarse. No obstante, la nueva administración de José Antonio Kast y en especial su ministro del Trabajo, Tomás Rau, abrió espacio para analizar los dictámenes que fijan los criterios para la reducción, señalando que "ocuparán todas las facultades normativas que nos confieren. Nosotros venimos a gobernar, no a administrar lo que hay. Pero nuestra meta principal es poder bajar el desempleo y darle oportunidades".

Pero le restó espacio a la posibilidad de cambiar la gradualidad, puesto que para aquello se requiere una ley. "Nosotros podemos revisar ciertos aspectos. Eso se puede hacer y, por supuesto, en un diálogo consensuado en el Congreso", manifestó, lo que sugiere que podrían actuar vía dictamen.

En todo caso, los expertos laborales dificultan ese tipo de modificación. "La DT continúa reaccionando al debate de que la rebaja horaria podría aplicarse proporcionalmente en la semana completa ante la falta de acuerdo, obligando así a reducir la jornada en al menos una hora. Sin perjuicio de que se rechazaron varias multas en su oportunidad, en el contexto actual, esa discusión fue resuelta por la ley miscelánea que abordó distintas materias de simplificación regulatoria y promoción de

la actividad económica del año pasado, que estableció que la reducción debe ser de una hora o 50 minutos en cada jornada diaria en el día que determine el empleador", afirma Tomás Garnham, socio laboral de Guerrero Olivos.

De esta manera, ve que el espacio para hacer cambios vía administrativa es acotado, dado que dicha ley miscelánea estableció la forma en que se debe reducir la jornada, lo que fue, además, reforzado por el dictamen del 26 de abril.

Así, el plazo para la entrada en vigencia de las 42 horas semanales ya está a pocas semanas, y los gremios empresariales y las empresas propiamente tal, fijan sus posturas y advierten que puede generar impacto en la cadena productiva.

La adaptación

A nivel de los sectores productivos, ya se está en proceso de ajuste de la jornada laboral, buscando distintas alternativas.

Uno de los sectores que más ajustes horarios ha tenido que hacer por lo extensos de sus jornadas, es el comercio. Al respecto, el presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), José Pakomio, señala que "desde la aprobación del proyecto de Ley de 40 horas las empresas del sector han llevado a cabo un extenso proceso interno de negociaciones y definiciones para adecuarse a la nueva normativa".

En ese marco, el dirigente gremial sostiene que durante estos últimos meses han visto "que el mayor impacto está en las micro y pequeñas empresas, donde un 37% de ellas declara que la reducción de jornada implica una gran dificultad en su implementación, considerando que la

modificación de horarios conlleva necesariamente un aumento de costos, pues se debe mantener la misma demanda con el mismo número de trabajadores y sin que, muchas veces, exista un aumento en las ventas de la empresa".

En el comercio, según Pakomio, una de las medidas que se ha implementado es la readecuación de turnos y bandas horarias para mantener la continuidad operacional, especialmente en rubros de atención al público que requieren cubrir horarios extendidos.

Otra, es un mayor uso de tecnología para el marcaje, especialmente para cargos que operan en terreno, y generar espacio para la adaptabilidad como el uso de "bancos de horas" y la posibilidad de pactar jornadas concentradas en periodos de alta demanda compensadas en meses de baja actividad, para no afectar la productividad.

Rosario Navarro, presidenta de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), comenta que las compañías han venido preparando con anticipación para esta reducción. Sin embargo, subraya que "nos preocupa el reciente dictamen de la Dirección del Trabajo, que establece una forma específica de aplicar la reducción de jornada cuando no existe acuerdo entre las partes. Este tipo de interpretaciones puede generar dificultades de implementación, porque no recoge la diversidad de realidades productivas y la heterogeneidad que existe entre las empresas".

Por ello, desde el gremio de la industria, dicen que "es clave resguardar las instancias para buscar acuerdos al interior de las empresas y contar con certeza jurídica



ca en la interpretación de la normativa, de manera de facilitar una implementación adecuada que considere la diversidad de sectores y formas de organización del trabajo".

En la industria Navarro manifiesta que "este proceso ha implicado revisar esquemas de organización del trabajo, ajustar turnos y buscar mejoras de productividad para compatibilizar este cambio con la continuidad operacional".

Por su parte, Alfredo Echavarría, presidente de la Cámara Chilena de la Construcción, explica que en este sector "la reducción de cerca de un 5% de la jornada laboral, si no viene acompañada de incrementos equivalentes en productividad, inevitablemente genera costos adicionales para las empresas". Agrega que "las empresas han debido prepararse para un cambio que impacta directamente en sus operaciones, costos y productividad. Esto ocurre, además, en un contexto económico complejo, con una tasa de desempleo que alcanza el 8,3% a nivel nacional".

Echavarría comenta que "a diferencia de otros sectores, la construcción funcio-

na bajo una lógica de obras por etapas y con plazos contractuales definidos. Por lo mismo, cualquier modificación en la jornada laboral incide en la planificación de turnos, en la coordinación entre distintos oficios y en el cumplimiento de los tiempos de entrega de los proyectos". En ese sentido, las empresas "han debido revisar y ajustar sus esquemas de trabajo para adaptarse a la nueva jornada. Esto implica reorganizar turnos, redefinir la distribución de las horas de trabajo y optimizar la coordinación entre las distintas etapas de las obras", afirma.

A nivel de firmas

En las empresas consultadas, comentan que ya se han anticipado a la reducción horaria. Una de ellas es SMU: "Hemos anticipado la entrada en vigencia de la Ley de 40 horas, implementando de manera proactiva un plan que ya beneficia a gran parte de nuestros equipos. Gracias a una estrategia de adaptación programada en nuestras filiales Unimarc, Alvi, Super10 y la División Logística". Y menciona que cerca del 80% de su dotación total ya tiene

una jornada laboral de 40 horas semanales, proceso que comenzó incluso antes de la primera reducción legal de 2024.

Asimismo, subraya que para el porcentaje minoritario de colaboradores que ajustará su jornada a partir del 26 de abril de 2026, "estamos completamente preparados para aplicar la reducción de dos horas, en línea con lo que estipula la ley, sin necesidad de ajustes operativos adicionales".

Desde Cencosud se limitaron a responder que "el retail siempre es dinámico y nosotros nos adaptamos a la realidad de cada país".

En Bci dicen que hicieron un plan piloto para la adaptación a 40 horas en 2023. "El balance ha sido positivo: hemos logrado adaptarnos de manera ágil y colaborativa, manteniendo buenos resultados, una excelente experiencia para nuestros clientes y mejoras en la calidad de vida de nuestros colaboradores". Asimismo, indican que la implementación de las 40 horas es una oportunidad para modernizar las formas de trabajo, impactar en el bienestar de las personas, mejorar la productividad y avanzar hacia organizaciones más sosteni-

nibles".

El exdirector del Trabajo y socio principal de Alborno & Cía., Marcelo Alborno, señala que, "en gran medida, la rebaja de la jornada y su cronograma está internalizada desde el 2024 por las empresas, especialmente en las que ya se trabajan las 40 horas". No obstante, en su análisis describe dos realidades: una, para las grandes empresas y medianas empresas, "las que se pueden ajustar de mejor forma por su mejor posición económica y operacional, versus la gran preocupación y complejidad de las pequeñas empresas, que tienen ajustados márgenes para funcionar con menos personal sin deteriorar su producción e ingresos".

El experto también menciona otras dos situaciones: una, entre las funciones administrativas, donde el ajustar la jornada significa salir más temprano, y otra realidad en las áreas de operaciones y procesos continuos, donde el problema de ajustar los turnos rotativos no es una tarea fácil si se quiere garantizar la continuidad operacional, producción y buen servicio".