

Ministro de Trabajo dice que se pueden "revisar ciertos aspectos" de las 40 horas, pero ex DT anticipan poco espacio para cambios vía dictamen

"Está dentro de los planes revisar todo aquello que de alguna manera ha contribuido a frenar el empleo", afirmó al ser consultado si revisará la implementación de esa ley.

CARLOS ALONSO

Uno de las preocupaciones con que asume el ministro del Trabajo, Tomás Rau, es mejorar el mercado laboral. Específicamente la creación de empleo. Y por lo mismo, una de las preguntas que tuvo que responder durante este miércoles el secretario de Estado fue si iba a revisar o realizar cambios a la puesta en marcha de la ley que reduce la jornada a 40 horas semanales.

La ley de 40 horas semanales entró en vigencia el 26 de abril del 2024 reduciendo la jornada desde las 45 horas a 44 horas semanales. Ahora, el 26 de abril del 2026 se pasará a 42 horas y el 2028 a 40 horas.

"Está dentro de los planes revisar todo aquello que de alguna manera ha contribuido a frenar el empleo", afirmó al ser consultado si revisará la implementación de esa ley.

Asimismo, añadió que se "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".

No obstante, especificó que no se tiene pensado modificar la gradualidad de la implementación, ya que eso tendría que ser un cambio legal. "Nadie ha hablado de revocarla. Nosotros podemos revisar ciertos aspectos. Eso se puede hacer y, por supuesto, en un diálogo consensuado en el Congreso y como corresponda".

En ese sentido, una forma que existe para modificarla sin un cambio legislativo, es vía dictamen. Precisamente a fines de febrero, la Dirección del Trabajo (DT) del gobierno de Gabriel Boric, publicó un dictamen para especificar la forma en que se debe reducir las horas.

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 para reducir la jornada laboral, el organismo fiscalizador establece 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.

Ahora bien, en caso de que la jornada laboral original de 45 horas estuviese distribuida en 6 días, "el empleador deberá disminuir en tres días al menos 50 minutos, y la fracción de 30 minutos en otro día de la misma semana", plantea. Y de nuevo este recorte se tiene que realizar al finalizar la jornada diaria.

Si bien, la idea que esbozó Rau es revisar este dictamen, algunos exdirectores del Trabajo, ven poco espacio para hacer esa modificación. Uno de ellos es Mauricio

Peñaloza, quien afirmó que "la Dirección del Trabajo, a través de su director, puede revisar las interpretaciones previas y modificar aquellas que no se alineen con el texto legal o hayan sido emitidas sin un sustento legal, esto tanto en materia de jornada, como cualquier otra".

Ahora bien, respecto a la disminución de la jornada propiamente tal, expresó que "el año pasado se dictó una ley interpretativa que estableció que, en ausencia de acuerdo de las partes, se debe reducir en una hora la jornada diaria, por lo cual el espacio para interpretar que a falta de acuerdo se puede reducir en minutos la jornada de cada día considero que está limitado".

Similar visión entrega el también exdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz, quien planteó que "legalmente la aplicación de la ley está debidamente definida, sobre todo con la ley miscelánea del año pasado que preciso que la reducción de la jornada debe ser de 1 hora por día".

Ahora bien, añadió que "el espacio que tiene el gobierno debiera ir, primero a revisar el reglamento sobre sistemas excepcionales, ya que el gobierno anterior prácticamente le puso un cerrojo a esa alternativa de jornada especial lo que ayudaría a que existan más opciones para las empresas. En el plano de la DT se puede clarificar rápidamente cualquier duda sobre la aplicación ya que sus anteriores dictámenes se caracterización por complejizar el proceso".

Otra persona que ocupó el cargo de director del Trabajo aseveró que "no hay mucho espacio para hacer cambios vía dictamen, aunque es una decisión política, ya que ha habido dictámenes que han ido más allá de la ley".

LAS MEDIDAS PARA IMPULSAR EL EMPLEO

A nivel de economista entregan medidas para acelerar el mercado laboral. David Bravo, director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la UC afirma que "más que revisar las leyes ya publicadas, creo que el énfasis debiera estar puesto en buscar la forma de compensar para las empresas y, en particular, para las pymes,

los desincentivos al empleo formal que están presentes en el aumento de costos laborales que se ha registrado hasta ahora".

En ese sentido, añadió que "como ha indicado muy bien el ministro Rau en sus primeras declaraciones, la agenda del gobierno en materia de seguridad y de remover obstáculos a la inversión, es una agenda preempleo si es que logra ser efectiva. En el corto plazo, dentro de las medidas laborales es importante mantener la prioridad del proyecto de sala cuna asegurando el carácter preempleo de esta iniciativa. Hacia el mediano plazo, debe apuntarse a incentivar el empleo formal".

Juan Bravo, director del OCEC-UDP, aseveró que "considerando la debilidad del mercado laboral y, en particular, de la generación de empleo asalariado formal en el sector privado sería ideal perfeccionar algunas de las medidas de adaptabilidad que ya están consideradas en la ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas". En este aspecto da como ejemplo, "el tope de días libres en compensación por horas extraordinarias es demasiado bajo: se contempla apenas un máximo de 5 días libres al año, por lo que se podría aumentar significativamente el número de días libres compensatorios, respetando los máximos diarios de horas de trabajo".

Carmen Cifuentes, economista de Clapes-UC, añadió que "se requieren medidas que incentiven la contratación en el sector, reduciendo la incertidumbre tanto en torno a regulaciones como a posibles aumentos en los costos de contratación, y revisando los incentivos existentes, como los distintos subsidios al empleo. Esto es especialmente relevante en un contexto de crecimiento económico todavía moderado".

En esa línea, planteó que "es importante avanzar en una agenda preempleo que simplifique regulaciones, reduzca trabas administrativas a la contratación y evite introducir rigideces adicionales que puedan desincentivar la creación de empleo formal. También es importante reactivar sectores intensivos en empleo que hoy se encuentran debilitados, como construcción y comercio".