

Fecha: 19-04-2024
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Cuerpo A
Tipo: Noticia general
Título: Universidad de Concepción alcanza ya 98% de aplicación de jornada 40 horas entre su personal administrativo

Pág.: 11
Cm2: 1.302,2

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida



A un año de la publicación de ley 40 horas, la Universidad de Concepción cuenta ya con el 98% de las y los trabajadores afectos a jornada ordinaria de trabajo adscritos a esta modalidad.

Universidad de Concepción alcanza ya 98% de aplicación de jornada 40 horas entre su personal administrativo

En septiembre de 2022, la institución formalizó su compromiso para lograr que el personal administrativo afecto a jornada ordinaria de trabajo pudiera acogerse a la reducción de la jornada de trabajo semanal, adelantándose así a la modificación al Código del Trabajo, que estableció abril de 2028 como el plazo máximo para implementar las 40 horas.

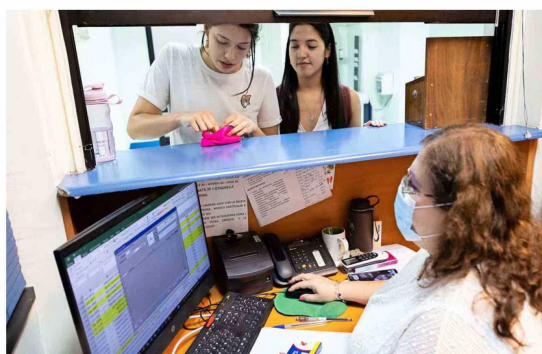
El próximo 26 de abril se cumple un año de la publicación de la Ley 21.561, que modificó el Código del Trabajo para reducir la jornada de trabajo semanal a 40 horas. En ese contexto, la Universidad de Concepción celebra que dará cumplimiento a la normativa cuatro años antes del plazo máximo establecido en el cuerpo legal, transformándose así en la primera Universidad en implementar esta mejora para todas sus trabajadoras y trabajadores administrativos.

La Ley—publicada el 26 de abril de 2023—estableció que, cumplido un año desde su publicación, se debía reducir la jornada de 45 a 44 horas semanales de trabajo, para continuar con 42 horas en 2026 y llegar a 40 en 2028.

A un año de la publicación de esta ley, la Universidad de Concepción cuenta ya con el 98% de las y los trabajadores adscritos a la jornada laboral de 40 horas semanales, restando muy pocos casos que serán resueltos dentro de los próximos días.

Al respecto, la Directora de Personal de la Casa de Estudios penquista, Cecilia Saavedra Valenzuela, detalló que “hemos estado realizando gestiones con los organismos que todavía registran casos sobre 40 horas y reuniéndonos con aquellos grupos de trabajo que, debido a las características del servicio que prestan, mantienen jornadas más extensas, para avanzar en alternativas que nos permitan alcanzar este propósito como Universidad implementando la rebaja en el menor plazo posible”.

“Sabemos que la Ley nos entrega herramientas para implementar la rebaja de 45 a 44, pero no es nuestro propósito como Universidad implementar la rebaja en una hora. Nuestro propósito es impulsar una jornada de 40 horas para todo el personal afecto a jornada ordinaria de trabajo; así fue sancionado en el contexto de la Mesa de Trabajo Institucional, así ha sido declarado permanentemente por la Universidad desde entonces y



La reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales ha significado para las personas destinar más tiempo a otras actividades y realizar turnos más amigables en el caso de quienes requieren llevarlos a cabo.

hasta la fecha y así es como queremos implementar la ley”, añadió.

RESULTADO DE UNA ESTRATEGIA

Para lograr este hito, la Universidad de Concepción, a través de la Dirección de Personal, formalizó en septiembre de 2022, antes que existiese la ley 21.561, una estrategia que permitiera ajustar y reducir la jornada de sus trabajadoras y trabajadores a 40 horas, anticipándose así a las nuevas disposiciones establecidas en el Código del Trabajo que establece una reducción paulatina de las horas dedicadas al trabajo semanal.

“La estrategia explicitaba como meta implementar la jornada de 40 horas semanales en, al menos, el 80% de las y las trabajadoras afectas a jornada ordinaria de trabajo; meta que se esperaba alcanzar a julio de 2023 y que, por cierto, superamos”, expresó la Directora de Personal. Esta decisión institucional se comenzó a aplicar antes—desde octubre de 2021—con el retorno

paulatino a las actividades presenciales luego del prolongado periodo de confinamiento y teletrabajo debido a la pandemia por Covid-19. En efecto, el 1 de marzo de 2022, se emitió la Resolución V.R.A.E.A.N° 2022—006.3, autorizando a “las diferentes Facultades y Reparticiones para implementar, de manera transitoria durante la vigencia de la Alerta Sanitaria, un sistema de jornada única de acuerdo a la siguiente distribución: lunes a viernes, entre 08:30 y 17:00 horas, con un horario de colación de media hora dentro de la jornada”; esto es, una jornada de 40 horas.

La estrategia formal de implementación la “iniciamos con una encuesta dirigida a todo el personal administrativo afecto a jornada ordinaria de trabajo—estamos hablando de más de 2.000 trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Concepción—buscando obtener la información más fidedigna posible respecto a qué jornada se estaba desarrollando en la UdeC”, añadió Saavedra. Los resultados de dicha

encuesta mostraron que, ya en ese periodo, el 60% de la dotación afecta a jornada ordinaria estaba desarrollando una jornada de 40 horas semanales.

En esa línea, la Directora de Personal añadió que “la mayoría de las respuestas estaba orientada a la jornada única propuesta por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, que era la jornada de 8.30 hrs. a 17.00 hrs. Entonces, partimos la implementación de la nueva ley en un muy buen pie. De hecho, de acuerdo con esta encuesta, solo un 37% contestaba estar desarrollando una jornada por sobre las 40 horas. De manera que la estrategia se enfocó en ese 37%, además de formalizar las 40 horas respecto del personal que ya declaraba estar en esa jornada”.

Respecto de los beneficios que ha implicado la reducción de la jornada laboral para las y los trabajadoras de la UdeC, Cecilia Saavedra aseveró que esto no sólo implica que las personas puedan destinar más tiempo a otras actividades, sino que

también significó reestructurar la forma de trabajo de algunos grupos—especialmente aquellos ligados al área de servicio—, lo que no sólo se tradujo para ellos en menos horas de trabajo, sino también en turnos más amigables.

La reducción de la jornada a 40 horas representó oportunidades que no teníamos previstas, y que se bien pudieron generar alguna tensión inicial, vinieron a representar un desafío y una ventaja muy relevante. Por ejemplo, algunos de los grupos que trabajan sábados y domingos pudieron ajustar sus jornadas para hacerlo de lunes a viernes, o trabajando sábado por medio”, detalló.

LOS OTROS DESAFÍOS EN MATERIA LABORAL

Con la misma convicción institucional expresada en la implementación de las 40 horas, la Universidad de Concepción trabaja actualmente en la implementación de la Ley 21.645 sobre teletrabajo por labores de cuidado no remunerado, registrando a la fecha diversas solicitudes que se encuentran en revisión.

“Todas ellas están siendo tramitadas, debidamente analizadas y yo creo que es un procedimiento que ha sido muy bien recibido por la comunidad por lo oportuna que ha sido la respuesta de nuestra institución para dar cobertura a estas herramientas que buscan privilegiar la corresponsabilidad, la conciliación, trabajo, vida personal y vida familiar”, dijo la Directora.

La normativa establece el derecho al trabajo a distancia—o teletrabajo—para todas las trabajadoras o trabajadores que tengan a su cuidado a menores de 14 años, a personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida y que no reciban remuneraciones por esta labor. Al mismo tiempo, el marco legal establece que toda a parte de su jornada—sea diario o semanal—podrá ser ejecutada

bajo la modalidad de teletrabajo o a distancia en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.

La implementación de esta nueva normativa se acopló a la política institucional de retorno seguro, así como, a la estrategia de tránsito que implementó la Universidad una vez cesada la vigencia de la alerta sanitaria, que permitió el regreso gradual de algunas personas que se encontraban en teletrabajo desde la pandemia, explicó Saavedra.

“Una vez terminada la vigencia de la alerta sanitaria, que daba por finalizada esta modalidad, la Universidad implementó un procedimiento de tránsito para todas aquellas personas que venían con esta modalidad. De esta manera, se extendió este beneficio hasta el término del segundo semestre 2023, lo que en la práctica concluyó en enero de este año”, detalló.

Otro desafío es la implementación de la Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin.

Este cuerpo legal, que entra en vigor el 1 de agosto de este año, establece criterios para definir qué es el maltrato en el trabajo, acoso sexual, el abuso y la discriminación por distintos motivos.

En esa línea, la Directora de Personal de la UdeC adelantó que ya están trabajando en un sistema virtual para interponer denuncias al interior de la Casa de Estudios. La idea, explicó, es que el proceso sea “mucho más amigable, más accesible, más cómodo y que además nos permita la sistematización de la información y nos colabore en dar una respuesta mucho más oportuna”.

“Estamos trabajando también en el levantamiento de la matriz de riesgo de estas situaciones en específico, acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y esperando las instrucciones que deben emanar de los organismos competentes”, puntualizó.

