LITORALPRESS

Fecha: 23-05-2023
Medio: El Labrador
Supl. : El Labrador
Tipo: Noticia general
Título: **Ley de 40 horas: un paso para adelante, dos para atrás**

Pág. : 3
Cm2: 124,6
VPE: $ 186.897

Tiraje: 2.000
Lectoría: 6.000
Favorabilidad: No Definida

Ley de 40 horas:

un paso para adelante, dos para atrás

La lógica de casi todas las últimas reformas laborales ha sido la misma: proyectos ambiciosos, arduas negociaciones, concesiones inmensas, acuerdos transversales y, los que parecieran ser avances importantes para los derechos laborales de los trabajadores, en realidad se transforman en progresos agridulces, pues tienen todos algo en común: la flexibilidad laboral. Mucho aplauso y poca efectividad, es decir, un paso para adelante y dos para atrás.

Este es un concepto que en principio puede parecer adecuado, pues podría pensarse ingenuamente que el trabajador tendrá ahora la flexibilidad para elegir sus horarios, sus tiempos de descanso, su lugar de trabajo, etc. Pero la realidad nos revela que el desequilibrio entre empleador y trabajador es tal, que los países desde el siglo XX han incorporado mínimos legales irrenunciables que otorguen certeza y protección a la parte débil de la ecuación: el trabajador, y limitan la autonomía individual fomentando la autonomía colectiva. Por ello, la flexibilidad, por regla general beneficia al empleador, quien elige, no consulta, decide, no acuerda. La rigidez o protección laboral no es arbitraria, tiene sustento ético y práctico. Por ello, cualquier norma laboral que se sustente en el "acuerdo de las partes" debe ser mirada desde la más profunda desconfianza.

Si bien la reforma que conduce a la jornada de 40 horas ha sido aplaudida por los medios y autoridades, ha sido ampliamente criticada por los más destacados especialistas en derecho del trabajo del país por incorporar como contrapartida medidas de flexibilidad laboral.

Si bien la jornada ordinaria será de 40 horas, esto será un promedio semanal por ciclos de un mes. Se podrá "acordar" que en determinadas semanas se deba trabajar hasta 45 horas durante dos semanas, con previo aviso del empleador dado con una semana, lo que, el trabajador podrá aceptar o rechazar, pero esa negativa evidentemente puede acarrear represalias. Finalmente, se permite que por acuerdo sindical, existan jornadas de hasta 52 horas semanales sin que implique pago de horas extras, lo que en un país con escasa cultura sindical y mínimos márgenes de negociación colectiva parece una idea descabellada.

Si bien esta reforma laboral, tal como las otras, posee aspectos valorables, persiste en una lógica transaccional, donde cualquier avance a estándares protectores mínimamente adecuados debe necesariamente ir de la mano de factores flexibilidad laboral que empañan los avances en protección y certeza.

Sebastián Henríquez Académico Carrera de Derecho Universidad de Las Américas Sede Concepción