



Expertos y CPC plantean reparos por falta de medidas de adaptabilidad

En general, se destaca la gradualidad de cinco años para su implementación, no obstante, las dudas están presentes en cuanto a la oportunidad de avanzar en una propuesta como esta, dado el ciclo económico. Además, piden que se considere la situación de cada sector productivo en particular.

CARLOS ALONSO

—El gobierno anunció las indicaciones al proyecto de reducción de la jornada laboral a 40 horas. La primera mirada de los expertos y los gremios empresariales es dispar. Por un lado, algunos destacan que se avanza de manera gradual, otros ponen reparos en que la gradualidad no es lineal de, por ejemplo, una hora por año. También se plantea que se debería haber realizado una distinción por tamaño de empresa. Donde existe una mayor coincidencia entre los especialistas es en que faltarán medidas claras sobre adaptabilidad laboral y de cómo se puede mejorar la productividad.

“Es una gradualidad razonable, que permitirá que tanto empleadores como trabajadores se puedan adecuar a la reducción de jornada, evitando trastornos abruptos en el proceso productivo”, dice el director del OCEC-UDP, Juan Bravo. Esa visión no es tan clara para la economista de LyD, Ingrid Jones, quien añade que “la disminución de la jornada no es una rebaja lineal de 1 hora por año, sino que se considera una reducción en un horizonte de 5 años, pero rebajando 1 hora el primer año, al tercer año debe llegar a las 42 horas, para llegar a 40 horas el quinto año. Esto podría permitir mayor flexibilidad en las empresas para adaptarse, pero el proyecto no considera flexibilidad para aplicar la reducción por tamaño de empresa, que puede ser beneficioso para las empresas más pequeñas”.

Mauricio Tejada, académico de la Universidad Alberto Hurtado, subrayó que “el proyecto tiene un claro enfoque de conciliación en-

tre la familia y el trabajo, dando al trabajador más tiempo para actividades diferentes a las del trabajo, lo que es sin duda relevante”. No obstante ello, dice que otra dimensión relevante es conciliar “también la eventual menor producción de no darse incrementos equivalentes de la productividad que compensen las menores horas de trabajo. Este último punto es fundamental considerando que la productividad del trabajo en Chile está estancada desde hace más de 10 años”.

Cecilia Cifuentes, académica de la Universidad de Los Andes, pone el acento en la flexibilidad: “No parece haber medidas de adaptabilidad, que serían deseables, como, por ejemplo, que la reducción avance en función del crecimiento. Una segunda podría establecer una definición de jornada mensual en vez de semanal, lo que permite mayor flexibilidad a las empresas, y otra podría ser revisar el número de feriados, ya que Chile es de los países que tiene el mayor número de días feriados del mundo”.

A Tejada no le “queda claro” qué medidas se proponen para la adaptabilidad. “Sólo se menciona que las empresas tendrán gradualidad para ir ajustándose a las nuevas condiciones y que se acompañará el ajuste de las pequeñas y medianas empresas, pero no se menciona cómo será ese acompañamiento y que forma tendrán las empresas para adaptar sus horas de producción con los trabajadores que tienen disponibles”.

Para Bravo, “si bien decidió no implementar-se de manera directa esta medida de adaptabilidad, las indicaciones anunciadas sí contienen

medidas que son sustitutos relativamente cercanos, y que pueden ser consideradas como medidas de adaptabilidad valiosas, entre ellas, el derecho a horario de ingreso y salida diferido para personas cuidadoras de niños, niñas o adolescentes hasta 12 años”.

Desde el sector empresarial, el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Sutil, destacó que se hayan tomado en cuenta alguna de las propuestas que entregaron junto a los trabajadores como el hecho de que la reducción sean en un plazo de cinco años. “Es bueno que Chile, en la medida que avance hacia el desarrollo, se pueda ir ajustando a aquellos países que lograron el anhelo de las 40 horas, pero eso tiene un desafío de lograr un mayor crecimiento”.

No obstante, planteó algunas dudas sobre las indicaciones: “Esta reducción implicará un aumento de costos para las empresas de alrededor de 13%. Por eso hay que revisar caso a caso la situación de las empresas de diversos sectores y tomar los resguardos necesarios para no perjudicarlas”. Sutil agregó que “echamos de menos mayor adaptabilidad, como la opción de poder pactar bolsas de horas con todo tipo de trabajadores. Como está ahora redactada la indicación, no daría la libertad de pactar a los trabajadores no sindicalizados”.

Ricardo Mewes, presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), apuntó a la necesidad de “establecer para determinados sectores, bolsa de horas” y analizar de manera separada las “distintas zonas del país, ya que en el sector turismo los horarios son distintos”.