

Título: «Por la aplicación de la nueva ley, ningún trabajador puede bajar su sueldo, y no puede existir una afectación a sus remuneraciones»

## El abogado Gabriel Lazcano Cerda de «Cumbre Abogados» profundiza en los detalles de la nueva ley, que reduce el horario laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales: «Por la aplicación de la nueva ley, ningún trabajador puede bajar su sueldo, y no puede existir una afectación a sus remuneraciones»



«Cumbre Abogados», es un estudio jurídico que está constituido por abogados y procuradores de la Universidad de Talca, especializados en temas laborales y que buscan solucionar de manera responsable y personalizada cualquier problema jurídico de manera eficiente y responsable. «Diario Maule Hoy» entrevistó al abogado Gabriel Lazcano Cerda, miembro de esta nueva agrupación para conocer en detalle todas las aristas de la nueva ley de trabajo que considera la reducción laboral a 40 horas y además, los servicios que ofrecen a la comunidad.

¿En qué consiste esta sociedad y cuál es su rubro de acción?  
 «Nos dedicamos en forma concreta en derechos del trabajo y asesoramos trabajadores, sindicatos y empresas».

¿Hay muchas demandas laborales interpuestas producto de los problemas generados por la pandemia?  
 «Si, las demandas laborales han crecido y son cada vez más comunes. Es muy común la demanda en temas de despido injustificado, debido a los despidos por la necesidad de la empresa. La ley lo que permite es que, cuando se despide por la necesidad de la empresa, se descuenta por años de servicio en todo lo que la empresa aportó al seguro de cesantía. El tema es que, generalmente no es de esta forma, porque la empresa no es que esté yéndose a la quiebra, ni nada parecido, sino que solamente está cambiando personal o cosas por el estilo».

¿Y qué es lo que pasa en este caso específico?  
 «Es que todas las personas que son despedidas por necesidad de la empresa, se les descuenta el seguro de cesantía. Y

para eso, lo ideal es siempre asesorarse antes de firmar el finiquito y hacer una demanda de despido injustificado y con devolución de cesantía».

¿En qué consiste la demanda de despido injustificado?  
 «Consiste en acreditar una serie de factores, en la carta de despido. Si es que la carta de despido no tiene factores externos, graves, permanentes, objetivos, y que todo eso esté detallado en la carta de despido, y que además, estos sean comprobables después del juicio, se entenderá que el despido es injustificado. Y si así se considera, el trabajador adquiere un 30 % extra de los años de servicio, y además, se le de-

vuelve lo que se descontó del seguro de cesantía».

¿Cuál es el mayor problema que ustedes ven en las demandas laborales después de la pandemia, donde hubo muchos trabajadores que tuvieron que reintentarse para subsistir?  
 «Por el lado de las empresas también hubo un gran problema de cómo mantener las relaciones laborales. De partida, los temas del teletrabajo que hubo en su momento, y claro, también los temas de seguros que se tuvo que contratar por el covid para cada trabajador. Actualmente, es el tema de las 40 horas que va a ir cambiando de forma gradual».

¿Qué factores determinantes habrá con esta nueva ley de las 40 horas semanales?  
 «La gente lo vio a través de los medios de comunicación como el cambio de las 40 horas. Pero esta es una ley, que cambia 25 artículos del Código del Trabajo más unas leyes esenciales, y tiene consecuencias en muchísimas áreas».

¿Qué áreas son más determinantes para las personas según tu visión profesional?  
 «En lo peculiar es que, la ley empieza en forma gradual, pero también tiene el tema de que algunas leyes y artículos que cambian al año, otra a los tres años, y otras, a los cinco años. Hay que determinar entonces, qué cosas afectan a cada una de las empresas. Por ejemplo, en el futuro de cinco años va a cambiar la personalidad laboral de los choferes de buses, camioneros, profesores y profesoras. Aquí en los docentes,

hay un punto particular porque el sueldo de los docentes va aparejado a la cantidad de horas trabajadas. No va aparejado a un contrato propiamente tal. El cambio también importante es lo que se conoce popularmente como el artículo 22, inciso 1, que es la jornada normal de 45 horas, que va a ir cambiando proporcionalmente hasta las 40 horas».

¿Cuáles son los plazos de estos cambios laborales?  
 «Al año va a bajar de 45 a 44 horas semanales. Después a los tres años, 42 horas semanales y luego a los cinco, a 40 y cero. El asunto es que, el inciso 2, se refiere a la gente que está trabajando sin ningún superior jerárquico o es la gente que no firma asistencia. Lo que hace la ley, es restringir esto. Y lo restringe bastante. Ahora se aplica solamente para los gerentes, administradores con facultades especiales y para quienes no tienen un superior jerárquico inmediato. Ese tema va a ser muy discutido. Si existe debate al respecto, va a hacer la Inspección del Trabajo, la que va a decidir. Y si a la empresa no le conviene esto o al trabajador como se está determinando, uno puede recurrir a Tribunales y en plazos bien acotados porque son cinco días. Es muy importante que los trabajadores antes que firmen los finiquitos, busquen asesorías y que sea con abogados que se dediquen a temas laborales».

¿Qué aspectos positivos trae esta reducción horaria laboral en Chile?  
 «Trae beneficios para la familia. De partida, trae de forma concreta más tiempo para la gente. Para criar a los hijos, atenderlos, dedicarse a la familia».

¿Cómo entender la nueva ley, sin reducción de sueldos por parte de las empresas?  
 «Que quede claro, que la ley dice específicamente de que, por la aplicación de la nueva ley ningún trabajador puede bajar su sueldo y no puede existir una afectación a sus remuneraciones. No se puede bajar el sueldo por el hecho de que bajen las horas trabajadas. ¿Qué es lo que puede pasar? Lo que pasa es que esta nueva ley aplica un nuevo tipo de jornada, que va a ser de forma progresiva, que habla de 40 horas a la semana promedio y al mes. ¿Qué significa esto? Que una persona la primera semana perfectamente podría trabajar 45 horas y después la segunda semana 35 y luego volvemos a las 45 horas y la cuarta semana para completar el mes, 35 horas. En promedio estarían trabajando 40 horas, entonces las empresas podrían tener a los trabajadores en dos ci-

clus. Quizás ello no afecte tanto a la empresa, si esta sabe como plantear su régimen horario».

¿No hay un temor de parte de las empresas locales, que esto signifique un aumento de la importación de infraestructura robótica e informática para reemplazar el trabajo humano?  
 «Claro y es que eso se va a venir, si o si. Lo podemos ver en algunos supermercados, donde ya no se necesitan tantas cajeras. El tema de los cajeros automáticos ha reemplazado muchos servicios, y ahora, en algunos locales colocan algunos cajeros en labores multiusos y con contratos especiales que abarcan todo. La Inspección del Trabajo, se ha negado. Han llegado hasta las últimas instancias judiciales, pero lo han perdido todo. Y esto va a seguir pasando. Hay rubros que van a tener que cambiar y va a dar cargos al Gobierno, que va a tener que originar políticas de capacitación a la gente. El tema de la inteligencia artificial va a cambiar a todos los rubros, incluyendo abogados y medios de comunicación».

¿En qué páginas de redes sociales están sus servicios?  
 «Atendemos en el Edificio Portal Maule, Uno Norte 2 y 3 Oriente, oficina 518. Nuestra página web es : cumbreaabogados.cl Ahi aparecen nuestros teléfonos y correo. Incluso si ustedes ingresan por celular, hay un botón de whatsapp, al tocar la pantalla, va directamente al sitio «Mi Consulta es la siguiente» y atendemos por ahí. Hay detalles que nosotros intentamos responder por fono. Solamente atendemos consultas laborales, concluyó».

