Más allá de Recursos Humanos: ¿Por qué las jefaturas necesitan comprender el derecho laboral?

Autor: UNEGOCIOS FEN - UChile , La reducción de la jornada a 42 horas volvió a poner a las decisiones sobre los trabajadores en el centro de la gestión de las empresas Desde abril de este año, las empresas sujetas a la Ley de 40 Horas enfrentan una nueva etapa de implementación: la jornada ordinaria máxima se redujo de 44 a 42 horas semanales El cambio no solo obliga a revisar horarios y distribución de jornadas; también vuelve a poner sobre la mesa una pregunta más amplia para las organizaciones: ¿cuánto necesitan saber de derecho laboral quienes toman decisiones sobre personas, aunque no trabajen directamente en Recursos Humanos?Para Luis Jaime García, abogado de la Universidad de Chile, magíster en Derecho de la Empresa de la Pontificia Universidad Católica de Chile y director académico del Diplomado en Gestión de Personas de Unegocios FEN de la Universidad de Chile, conocer los fundamentos del derecho laboral no debiera ser una preocupación exclusiva de quienes trabajan directamente en Recursos Humanos Con más de 20 años de experiencia en la especialidad, García plantea que esta comprensión también resulta relevante para quienes lideran y supervisan equipos Esto es especialmente relevante para quienes lideran o supervisan equipos A su juicio, contar con conocimientos básicos permite a las jefaturas comprender por qué determinadas decisiones requieren análisis, preparación y conversación antes de ser implementadas Cuando la realidad pesa más que lo escritoUno de los principios que permite entender esta relación entre derecho laboral y gestión cotidiana es el de primacía de la realidad En términos simples, cuando existe una diferencia entre lo que señala un documento y lo que efectivamente ocurre en la relación laboral, prevalecen los hechos Esto significa que un contrato no necesariamente refleja por sí solo las condiciones que se han ido configurando con el tiempo Cambios en las funciones, remuneraciones o incluso en la identidad efectiva del empleador pueden adquirir relevancia aunque el documento original no haya sido actualizado en los mismos términos La consecuencia para las organizaciones es práctica: gestionar correctamente una relación laboral requiere mirar tanto los documentos como aquello que ocurre diariamente dentro de la empresa Errores que van más allá del cumplimiento legalAl analizar los problemas que observa en las organizaciones, García amplía la mirada más allá de los aspectos estrictamente jurídicos Entre ellos menciona áreas de gestión de personas poco alineadas con la estrategia de la empresa, problemas en la contratación, una subvaloración de la capacitación, insatisfacción respecto de las compensaciones y un aprovechamiento insuficiente de herramientas como people analytics para conocer mejor aspectos como el clima laboral La prevención, por tanto, no pasa únicamente por conocer la legislación, sino también por incorporar esa perspectiva a las decisiones que afectan a las personas Esto supone además reconocer hasta dónde puede llegar una jefatura por sí sola Comprender los principios del derecho laboral puede ayudar a aproximarse mejor a una decisión, pero los asuntos más técnicos requieren saber cuándo recurrir a asesoría especializada, especialmente en un ámbito donde las normas y sus interpretaciones pueden cambiar Resolver antes de que el problema escaleUna de las recomendaciones de García es precisamente evitar que los conflictos avancen innecesariamente “Siempre traten de solucionar los problemas internamente, no dejen que escalen”, plantea, junto con poner atención a las señales que entregan las personas dentro de la organización A ello suma un principio que considera transversal: la buena fe Para el especialista, actuar correctamente, cumplir los compromisos y mantener una conducta ética resulta clave tanto para la gestión de personas como para el funcionamiento de la empresa También advierte sobre un desafío más reciente: el uso de inteligencia artificial para resolver consultas laborales Si bien la considera una herramienta útil, señala haber detectado errores en materias de derecho del trabajo y recomienda no confiar ciegamente en sus respuestas En definitiva, anticiparse a los conflictos laborales no depende únicamente de reaccionar correctamente cuando aparece un problema También implica formar jefaturas capaces de reconocer las implicancias de sus decisiones, mantenerse informadas y entender cuándo una situación requiere apoyo especializado Estas reflexiones fueron abordadas en la masterclass “Derecho laboral en la práctica: claves para la gestión de personas”, realizada en el marco del Diplomado en Gestión de Personas de Unegocios FEN de la Universidad de Chile, dirigido por Luis Jaime García Para revisar el webinar completo, lo invitamos a acceder al siguiente enlace: https://www youtube com/watch?v=DYTta3jMhj8