



COLUMNA

Felipe Oelckers Aljaro, director de Ingeniería Comercial, Universidad Andrés Bello (UNAB) Sede Viña del Mar



Ley de 40 horas, a un año

Hace un año, el 26 de abril de 2024, la Ley 21.561, conocida como Ley de 40 horas, inició su implementación en Chile, reduciendo la jornada laboral de 45 a 44 horas semanales en su primera fase. Esta reforma, diseñada para mejorar la calidad de vida, ha traído beneficios significativos, pero también desafíos que vale la pena analizar. Entre los aspectos positivos, la reducción de la jornada ha permitido a millones de trabajadores disfrutar de más tiempo para sus familias, *hobbies* o descanso, sin afectar sus salarios, como garantiza la ley. La flexibilidad introducida, como las bandas horarias para padres de menores de 12 años, ha facilitado la conciliación laboral y perso-

nal. Más de 5.400 empresas han adoptado el "Sello 40 Horas", implementando jornadas de 40 horas o esquemas innovadores como el 4x3, lo que ha mejorado la satisfacción laboral y, en algunos casos, la productividad. La posibilidad de compensar horas extras con hasta cinco días de feriado adicional ha sido un incentivo bien recibido, promoviendo un equilibrio más saludable.

Sin embargo, no todo ha sido positivo. Algunas pymes y sectores intensivos en mano de obra, como el comercio y la construcción, han enfrentado dificultades para adaptar sus operaciones, aumentando costos operativos o requiriendo contratacio-

nes adicionales que las empresas no pueden. La gradualidad de la ley, aunque bien intencionada, ha generado incertidumbre en ciertos rubros sobre cómo cumplir con las próximas reducciones (42 horas en 2026 y 40 en 2028). Además, la fiscalización estricta de la Dirección del Trabajo ha presionado a empresas con recursos limitados, generando tensiones. A pesar de los retos, la Ley de 40 horas está transformando el mundo laboral chileno, priorizando el bienestar. Con ajustes y apoyo a los sectores más afectados, el futuro apunta a un trabajo más humano y equitativo.