

Gobierno prepara ajustes a ley de 40 horas y abre debate por flexibilidad laboral

A poco más de un mes de que entre en vigencia una nueva rebaja de la jornada laboral en Chile, el debate sobre la aplicación de la ley de 40 horas volvió a instalarse con fuerza en el centro de la agenda pública. El subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, confirmó que el gobierno del Presidente José Antonio Kast prepara una serie de ajustes a la normativa mediante dictámenes, con el objetivo de revisar criterios que hoy rigen aspectos clave de su implementación, entre ellos la banda horaria para padres y cuidadores, las excepciones del artículo 22 inciso segundo y la forma en que se contabiliza el tiempo de colación. El 26 de abril de 2026 corresponde la reducción obligatoria de la jornada ordinaria desde 44 a 42 horas semanales, de acuerdo con el cronograma oficial de la Ley 21.561.

La señal del Ejecutivo no modifica, por ahora, la gradualidad legal ya fijada, pero sí anticipa una revisión de la interpretación administrativa que la Dirección del Trabajo ha venido aplicando desde la entrada en vigencia de la reforma. En los hechos, lo que busca el gobierno es flexibilizar ciertos criterios que, a su juicio, han sido leídos con excesiva rigidez, especialmente en ámbitos donde hoy existen restricciones para pactar fórmulas entre empleadores y trabajadores. Rosende

sostuvo que los dictámenes deben limitarse a interpretar la ley y no a ampliarla más allá de lo que estableció el legislador, una definición que deja entrever la intención de corregir parte del marco aplicado hasta ahora.

Uno de los puntos más sensibles está en la llamada banda horaria, beneficio que hoy permite a padres, madres y cuidadores de niños menores de 12 años adelantar o retrasar en hasta una hora el ingreso o salida de su jornada. Según lo planteado por la autoridad, la actual interpretación sería demasiado estrecha, por lo que el Ejecutivo pretende abrir espacio para que empresas y trabajadores puedan pactar una aplicación más flexible del beneficio. Ese cambio ha sido bien recibido desde sectores empresariales, que ven en la medida una fórmula para adaptar mejor la organización del trabajo a las necesidades de cada realidad productiva.

Otro foco del ajuste apunta al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, norma que regula a quienes están excluidos de limitación de jornada por la naturaleza de sus funciones, como ocurre con ciertos cargos de confianza o sin fiscalización superior inmediata. Lo que busca revisar el gobierno son los criterios con que hoy se determina quiénes pueden acogerse a esa modalidad, en una discusión que toca

un punto históricamente delicado del mundo laboral: hasta dónde llega la protección de jornada y desde dónde comienza un régimen excepcional que, mal aplicado, puede abrir espacios de abuso. La revisión de ese punto ha sido observada con atención por sindicatos y organizaciones laborales, que temen que una interpretación más amplia termine debilitando los resguardos para trabajadores que sí deberían mantener horario definido.

La tercera materia en revisión es la hora de colación, probablemente el aspecto que más controversia ha despertado. Hoy la Dirección del Trabajo sostiene que la reducción de jornada no puede obtenerse descontando tiempo destinado al almuerzo, es decir, la rebaja legal no debe afectar el descanso para colación. El gobierno, en cambio, quiere examinar cómo ese tiempo se cuenta dentro de la nueva estructura semanal, abriendo una discusión que tensiona uno de los principios prácticos más sensibles para los trabajadores: que la reducción horaria no se transforme en una rebaja aparente, sostenida a costa de disminuir pausas o tiempos de descanso.

Desde el mundo gremial, la reacción ha sido dispar. El presidente de la Cámara Minera de Chile, Manuel Viera, advirtió que bajo ninguna circunstancia debiera disminuirse la



hora de colación de los trabajadores, fijando una postura de cautela frente a cualquier reinterpretación que pueda terminar afectando derechos ya consolidados. En la vereda opuesta, el ex presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Juan Sutil, valoró la idea de introducir mayor libertad para que empleadores y trabajadores pacten fórmulas de aplicación, argumentando que una relación laboral moderna requiere más adaptabilidad y menos rigidez en la implementación.

La mirada sindical, sin embargo, se mantiene en alerta. Desde la Central Unitaria de Trabajadores se ha manifestado preocupación por la señal que entrega el Ejecutivo, en la medida en que instala la flexibilidad en un terreno donde, a juicio del mundo laboral, debería primar la certeza jurídica y la protección efectiva de derechos. La inquietud de

fondo es que el espíritu de la ley de 40 horas, concebida como una mejora concreta en la calidad de vida de los trabajadores, termine siendo matizado por interpretaciones que privilegien la adaptación empresarial por sobre la seguridad de las condiciones laborales. En ese contexto, la controversia no gira solo en torno a detalles técnicos, sino al sentido político y social de la reforma. La ley de 40 horas fue presentada como uno de los cambios laborales más significativos de los últimos años, precisamente porque apuntó a reducir la jornada sin rebaja salarial y a empujar una transformación en la organización del trabajo. Por eso, cualquier ajuste vía dictamen abre inevitablemente una discusión mayor: si se está frente a una simple corrección interpretativa o ante una flexibilización que, en los hechos, podría alterar la forma en que

la ciudadanía entendió la promesa original de la norma.

En regiones como Tarapacá, donde conviven grandes faenas, comercio, servicios y empleo de alta rotación, el impacto de estas definiciones no es menor. La forma en que se aplique la reducción de jornada puede influir directamente en la rutina de miles de trabajadores y también en la operación de empresas que ya se encuentran ajustando turnos, procesos y costos para cumplir con la nueva etapa legal. En ese escenario, la discusión sobre banda horaria, colación y artículo 22 no es un tecnicismo de escritorio, sino una materia que toca de manera directa la vida cotidiana y la organización del trabajo en distintos rubros de la economía regional. Lo que viene ahora será decisivo. El 26 de abril sigue firme como fecha de rebaja obligatoria a 42 horas semanales, pero el debate sobre cómo se aplicará esa reducción ya quedó abierto. El gobierno defiende la revisión como una forma de ordenar la interpretación administrativa y evitar lecturas que, a su juicio, fueron más allá de la ley. Desde el mundo sindical, en cambio, el temor es que bajo ese argumento se termine debilitando una conquista laboral ampliamente valorada. Entre ambos puntos, el país vuelve a enfrentarse a una tensión conocida: cuánto margen debe tener la flexibilidad y hasta dónde esa flexibilidad deja de ser un ajuste razonable para transformarse en una merma de derechos.