



Columna



Nelson Lay Raby

Académico de Psicología, Universidad Andrés Bello

## El desafío de la dignidad laboral en Chile

**H**ace apenas unos días comenzó a regir una nueva etapa de la Ley de 40 Horas, reduciendo la jornada laboral ordinaria de 44 a 42 horas semanales y avanzando hacia la meta de 2028. Se trata de un cambio relevante, porque reconoce algo que durante mucho tiempo fue secundario en la discusión pública: el tiempo de las personas también es parte de la dignidad del trabajo. No se trata solamente de cuánto se gana, sino también de cómo se vive.

Sin embargo, reducir la jornada laboral, siendo un avance importante, no resuelve por sí sola los problemas estructurales del mundo del trabajo. Chile continúa enfrentando desafíos persistentes en materia de desempleo, informalidad, precarización y brechas en la calidad del empleo. Muchas personas trabajan más, pero no necesariamente mejor; otras, simplemente, quedan fuera del sistema formal. La discusión sobre el trabajo digno no puede agotarse en el número de horas semanales, porque el problema es más profundo y complejo.

Desde la sociología clásica, Émile Durkheim mostró que el trabajo no cumple solamente una función económica, sino también una función de integración social. A través del trabajo, las personas no sólo obtienen ingresos, sino también reconocimiento, pertenencia e identidad. Cuando esa dimensión se debilita -por precariedad, incertidumbre o desprotección-, no sólo se afecta la economía familiar, sino también la cohesión social. El malestar laboral muchas veces no se expresa únicamente en el salario, sino en la frustración, el desgaste emocional y la sensación de no proyectar una trayectoria de vida estable.

Max Weber, por su parte, advirtió que la modernización de las organizaciones trajo mayor eficiencia, pero también estructuras más burocráticas e impersonales. Hoy, muchas personas experimentan justamente esa tensión: trabajan en entornos más exigentes, hiperconectados y productivos, pero no necesariamente más humanos. La eficiencia organizacional no siempre se traduce en bienestar laboral.

Richard Sennett, en una mirada más contemporánea, señaló que la flexibilidad laboral sin estabilidad puede generar una verdadera corrosión del carácter. La incertidumbre permanente dificulta construir trayectorias profesionales consistentes y debilita el vínculo entre trabajo, proyecto de vida y bienestar personal. En un contexto donde el empleo se vuelve más cambiante y condicionado por transformaciones tecnológicas aceleradas, esta reflexión adquiere aún más vigencia.

A ello se suma un debate menos visible, pero igualmente decisivo: el futuro de la capacitación laboral. La discusión sobre el rediseño o eventual debilitamiento de la franquicia tributaria del Sence abre una pregunta de fondo sobre cómo Chile quiere enfrentar la transformación del empleo.

Por eso, el Día del Trabajador debiera ser una invitación a mirar el trabajo en toda su complejidad: como fuente de ingresos, pero también de identidad, reconocimiento, aprendizaje y vida en común. La reducción de la jornada es un paso fundamental. El desafío mayor es lograr que esas horas menos se traduzcan en vidas mejores y que las horas que permanecen dentro de las organizaciones sean más justas, más productivas y, sobre todo, más humanas.