

C

Columna

Pablo Zenteno
Abogado laboralista y ex director del Trabajo**Vanessa Carrasco**
comunicadora social

40 horas: el Gobierno abrió una incertidumbre que no existía

En Atacama, donde la actividad minera estructura buena parte de la economía real, la certeza jurídica no es un lujo técnico: es una condición de funcionamiento. La minería representa el 97% de las exportaciones regionales y en ese contexto, cada señal pública en materia laboral produce efectos concretos sobre decisiones de inversión, organización del trabajo, contratación y diálogo social entre empleadores y trabajadores.

Por eso, el debate sobre la nueva etapa de la ley de 40 horas debiera salir del terreno de la especulación y volver al de la implementación responsable. El calendario legal está definido desde hace tiempo: la Ley 21.561 fue publicada en abril de 2023, redujo la jornada a 44 horas en 2024, la rebaja a 42 horas opera el 26 de abril de 2026 y la meta de 40 horas queda fijada para 2028. Estamos hablando del mismo tiempo para preparar una Negociación Colectiva sujeta al plazo máximo.

La forma de aplicar esta segunda rebaja no era una zona de oscuridad; la Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario 142/09 de 24 de febrero de 2026, precisó la fórmula supletoria para los casos en que no exista acuerdo. Y antes de eso, el artículo 24 de la Ley 21.755 (julio 2025) ya había fijado una regla interpretativa para entender la expresión "en forma proporcional" del artículo tercero transitorio de la ley de 40 horas. Es discutible si esa fórmula gusta más o menos, pero el sistema tiene una base normativa y administrativa conocida.

El problema: el Gobierno, y particularmente sus autoridades laborales, abrieron un ciclo de declaraciones que empujó el debate

desde la certeza hacia la especulación. El ministro señaló en marzo que estaba dentro de los planes revisar todo aquello que hubiese contribuido a frenar el empleo. El subsecretario explicó que se reformularían vía dictámenes tres materias: banda horaria, artículo 22 inciso segundo y colación. Pero más tarde, las mismas autoridades precisaron que el cronograma no cambiaría y que la rebaja a 42 horas seguía firme para abril. Primero se abrió la expectativa de cambios relevantes, y después hubo que acotar su alcance.

En materia laboral, las señales públicas no son neutras. Cuando la autoridad anuncia revisiones amplias a pocas semanas de un hito obligatorio, altera conductas. Las empresas postergan decisiones, congelan conversaciones internas, esperan una reinterpretación que eventualmente les permita reorganizar la jornada en términos "más convenientes".

En esa espera, quienes pagan primero el costo son las y los trabajadores, porque el derecho al tiempo de descanso y a una implementación seria de la ley queda suspendido en una zona gris que nunca debió abrirse. La etapa de adecuación ordenada pasó a transformarse en una fase de especulación administrativa.

La reducción de jornada puede convivir con productividad, continuidad operacional y empleo formal, así fue diseñada y planificada. Para eso hay una condición mínima: que la autoridad no transforme la implementación de la ley en una fuente de incertidumbre. A estas alturas, Atacama no necesita expectativas. Necesita reglas claras.