

40 horas: el Gobierno abrió una incertidumbre que no existía

**POR PABLO ZENTENO, ABOGADO
 LABORALISTA. EX DIRECTOR DEL
 TRABAJO**

**VANESSA CARRASCO,
 COMUNICADORA SOCIAL.**

En una región como 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. No es un dato menor que la minería represente el 97% de las exportaciones regionales. 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 expectativa 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 que se tiene para preparar una Negociación Colectiva sujeta al plazo máximo.

Tampoco era una zona de completa oscuridad la forma de aplicar esta segunda rebaja. 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. Se podrá discutir si esa fórmula gusta más o menos, pero lo cierto es que el sistema tiene una base normativa y administrativa conocida.

El problema comenzó cuando desde el propio Gobierno, y particularmente desde sus autoridades laborales, se abrió un ciclo de declaraciones que empujó el debate desde la certeza

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

No cuesta entender la intención declarada por la autoridad. Es legítimo que un gobierno quiera defender los intereses de las empresas revisando criterios administrativos. El punto no es ese. El punto es el momento, la forma y el efecto de esas señales.

En materia laboral, las señales públicas no son neutras. Cuando la autoridad anuncia revisiones amplias a pocas semanas de un hito obligatorio, no solo informa: también altera conductas. Algunas empresas postergan decisiones, otras congelan conversaciones internas, otras esperan una reinterpretación que eventualmente les permita reorganizar la jornada en términos "más convenientes". Y 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. Lo que debió ser una etapa de adecuación ordenada pasa a transformarse en una fase de especulación administrativa.

Eso es precisamente lo que hoy estamos viendo. Los medios informaron primero que el subsecretario y el director del Trabajo anunciaron nuevos dictámenes "un par de semanas antes" de la rebaja, y hoy se reporta que crecieron las dudas entre empresas y abogados, en un ambiente de inquietud alimentado por las expectativas sobre la nueva postura de la autoridad administrativa. El resultado es evidente: empresas esperando lineamientos de última hora, consultas que se multiplican, definiciones internas postergadas y procesos de diálogo social que, en no pocos casos, se inician tarde o bajo presión.



En Atacama, ese problema se amplifica. Aquí la organización del trabajo no se reduce a una oficina que mueve horarios en una planilla. La realidad regional incluye faenas, proveedores, mantenciones, transporte, servicios de apoyo, salud ocupacional, campamentos y cadenas operativas que requieren planificación anticipada. Según la Alianza CCM-Eleva, en 2024 la minería chilena empleó en torno a 200 mil personas y tres de cada cuatro trabajadores se desempeñaban en empresas proveedoras. El mismo estudio proyecta 36.895 nuevos trabajadores hacia 2034 y sitúa la demanda laboral en regiones como Antofagasta y Atacama, además de la macrozona centro. Cuando la señal regulatoria es confusa, el impacto no se concentra solo en la gran empresa: baja por toda la cadena contratista.

Desde esa perspectiva, la prudencia institucional no es una consigna moderada ni una cortesía hacia el mercado. Es una exigencia de la política laboral seria. Si la autoridad estima que ciertos aspectos de la ley requieren modificación sustantiva, el camino correcto es abrir un debate legislativo, transparentar su orientación y asumir el costo político de esa discusión. Lo que no parece razonable es insinuar, a semanas de la entrada en vigor de una nueva etapa, que una reforma relevante podría ser reacomodada por la vía administrativa en sus aspectos más sensibles. Ese camino no solo genera dudas en las empresas; sobre todo, introduce precariedad en la forma en que se reconocen y garantizan derechos.

Por eso conviene decir algo que a veces se olvida: la certeza jurídica protege a trabajadores y empleadores al mismo tiempo. Protege a los trabajadores porque sus derechos no pueden

depender del tono de una entrevista. Y protege a las empresas porque ninguna operación intensiva en coordinación, turnos y continuidad puede gestionarse razonablemente sobre rumores regulatorios. En materia laboral, la incertidumbre rara vez genera empleo; más bien posterga decisiones, tensiona el diálogo y abre espacio para conflictos evitables.

Aquí no se trata de petrificar la interpretación administrativa. Siempre puede haber materias discutibles y márgenes para mejorar criterios. Pero un gobierno que realmente quiera ayudar a la economía y al empleo debiera comenzar por algo más básico: no generar expectativas que después deba salir a corregir. En especial cuando el espacio jurídico para alterar aspectos centrales de la implementación parece más bien acotado por la ley, por su norma interpretativa y por la doctrina ya vigente.

La lección es simple. Las 40 horas no necesitan menos seriedad, sino más. Y en una región minera como Atacama, donde el trabajo se organiza con anticipación y donde los costos de una mala señal se expanden rápidamente, la autoridad debiera actuar con especial prudencia. Menos ruido. Menos anticipos ambiguos. Más confirmaciones claras. Más diálogo oportuno. Más certeza.

Porque la reducción de jornada puede convivir con productividad, continuidad operacional y empleo formal. Pero para eso hay una condición mínima: que la autoridad no transforme la implementación de la ley en una fuente adicional de incertidumbre. A estas alturas, Atacama no necesita expectativas. Necesita reglas claras.

EXTRACTO

Por sentencia ejecutoriada del Segundo Juzgado de Letras de ValLENAR, de fecha 07 de abril del 2026, en causa Rol N° V-12-2026, se declaró la interdicción definitiva de don **Pedro Pablo Rojas Mendieta**, cédula nacional de identidad N° **6.395.229-K**, y se nombra en calidad de curador definitivo de los bienes y la persona del interdicto, a su hija doña **Claudia Natalia Rojas Alvarez**, chilena, cédula nacional de identidad N° **12.349.938-7**. ValLENAR a 14 de abril del 2026.-

