

Fecha: 15-04-2026
Medio: El Diario de Atacama
Supl.: El Diario de Atacama
Tipo: Noticia general
Título: Atacama ante las 42 horas: hay dudas por su implementación y brechas en el sector público

Pág.: 2
Cm2: 546,6

Tiraje: 2.200
Lectoría: 6.600
Favorabilidad: ☐ No Definida

Francisco Contreras
cronica@diarioatacama.cl

A partir del 26 de abril, la jornada laboral en Chile se reducirá de 44 a 42 horas semanales, en el marco de la implementación progresiva de la Ley de 40 horas. El cambio no contempla rebaja de sueldos, pero sí abre una serie de interrogantes sobre su aplicación práctica, especialmente en regiones como Atacama, donde conviven distintas realidades laborales.

Uno de los primeros puntos que genera confusión es que la reducción no será igual para todos. La disminución de dos horas puede aplicarse de distintas formas: reduciendo minutos diarios, permitiendo salidas anticipadas algunos días o ajustando turnos en sistemas especiales. Además, se prohíbe disminuir remuneraciones o aumentar las cargas laborales para compensar.

Pero junto con la rebaja horaria, la ley introduce cambios relevantes. Entre ellos, una banda horaria en teletrabajo para padres, madres y cuidadores de menores de 12 años, la restricción del uso del artículo 22 (limitándolo a altos cargos o trabajadores sin fiscalización real) y la posibilidad de compensar horas extra por hasta cinco días adicionales de descanso al año. También se amplían los días de descanso para trabajadoras de casa particular.

A futuro, la normativa contempla incluso la posibilidad de pactar jornadas 4x3, cuatro días de trabajo por tres de descanso, a partir de 2028 o antes, si las empresas adoptan anticipadamente las 40 horas.

Sin embargo, no todos los trabajadores verán cambios inmediatos. Los funcionarios públicos, por ejemplo, no están incluidos en esta reducción, ya que se rigen por estatutos administrativos y no por el Código del Trabajo. Tampoco se ven afectados quienes trabajan a honorarios. En sectores con continuidad operacional, como minería o industria, la adecuación se realizará mediante sistemas excepcionales donde el promedio semanal no podrá superar las 42 horas.

CUT DE LA PROVINCIA DEL HUASCO

El presidente de la CUT Provincial del Huasco, Fabián Castillo



EL 26 DE ABRIL DE 2024 ENTRÓ EN VIGENCIA LA LEY 21.561 (40 HORAS LABORALES) QUE REDUCE GRADUALMENTE LA JORNADA LABORAL, CONCRETÁNDOSE LA PRIMERA ETAPA.

Atacama ante las 42 horas: hay dudas por su implementación y brechas en el sector público

LEY DE 40 HORAS. Este 26 de abril comienza la reducción de la jornada laboral de 44 a 42 horas semanales.

Guevara, advierte que el proceso presenta complejidades desde su base. "En términos generales, esto se visualiza bastante complejo, porque la ley beneficia principalmente a quienes se rigen por el Código del Trabajo y no a los funcionarios públicos, que tenemos un estatuto propio", explicó.

El dirigente sostiene que, si bien existe voluntad de avanzar hacia las 40 horas al 2028, el camino no es sencillo para el sector público. "Para nosotros se requiere modificar la ley, y eso depende del Parlamento. Hoy no se observa esa voluntad, y por eso es un tema que nos preocupa bastante", apuntó.

DESDE EL ÁMBITO MUNICIPAL

Desde el ámbito municipal, la situación presenta matices. Emilio Díaz Aguilar, presidente de la Asociación Municipal de Copiapó, confirma que la reducción

no impacta directamente a los funcionarios públicos, pero advierte que dentro de los municipios existen realidades distintas.

"La ley habla del Código del Trabajo, por lo tanto, no afecta directamente a los trabajadores del Estado. Pero dentro de los municipios hay funcionarios bajo ese código, y para ellos sí hay un efecto positivo. Conviven distintas modalidades laborales, y eso puede generar brechas entre trabajadores que cumplen funciones similares", puntualizó.

Incluso, destaca que en el norte existen dinámicas laborales particulares, como el trabajo por turnos, que complejizan la implementación. "Nosotros queremos avanzar hacia una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, por ejemplo, con jornadas que permitan terminar antes el viernes y tener más descanso, pero hoy no hay un impacto directo en el sector público", subrayó.

GREMIOS

Desde el mundo empresarial de Atacama, el foco está puesto en cómo implementar la reducción sin afectar la continuidad operativa.

El presidente de Corproa, Juan José Ronsecco, aclara las empresas asociadas al organismo han realizado esfuerzos significativos para adaptarse a este nuevo estándar, resguardando la continuidad de los procesos que impulsan el desarrollo regional.

"Para que este avance sea exitoso y sostenible en el tiempo, es imperativo contar con una mayor certeza jurídica y criterios claros por parte de la autoridad. La complejidad de las faenas industriales y los servicios de soporte en nuestro territorio, exige que la implementación evite interpretaciones ambiguas que afecten la productividad o la organización de turnos críticos", finalizó.

En tanto, la presidenta de la Corporación Atacama Sostenible, Daniela Rojas Escobar, plantea que el desafío es técnico más que conceptual.

"La implementación debe entenderse como un proceso de transformación organizacional que exige planificación, certeza regulatoria y gestión de calidad", indicó.

Agregó que "se deben ajustar turnos, dotaciones, costos, productividad y acuerdos laborales, especialmente en sectores con operación continua como minería, logística e industria", explica.

A su juicio, la aplicación no puede ser uniforme y requiere flexibilidad bien regulada y capacidad de anticipación, ya que cuando aumentan simultáneamente las exigencias laborales y los costos, resulta clave implementar con inteligencia para resguardar tanto a las personas como la viabilidad de la actividad productiva.

dad productiva.

DESDE LO JURÍDICO

Desde el ámbito jurídico, en tanto, surgen cuestionamientos respecto a la forma en que se ha conducido el proceso. El abogado Pedro Matamala advierte que la implementación requiere certezas que, a su juicio, no han estado completamente presentes.

"La ley de 40 horas no admite improvisaciones. Implica rediseños operativos, contractuales y organizacionales profundos, y por lo mismo exige conducción técnica y anticipación", señala.

El profesional cuestiona particularmente el momento en que la Dirección del Trabajo anunció un dictamen interpretativo. "Se pretende orientar o corregir conductas cuando los actores ya tomaron decisiones bajo incertidumbre. Eso introduce dudas retroactivas", advirtió.