

Señor Director:

La ley de 40 horas no es un tema de tiempo, sino de cómo trabajamos. Muchas veces los equipos no están saturados por falta de horas, sino por falta de foco y claridad en los roles. Las empresas que rediseñen su forma de trabajo saldrán fortalecidas; las que lo vean solo como restricción, tensionarán más a sus equipos.

Operativamente, obliga a simplificar; financieramente, a enfocarse en productividad real; y culturalmente, desafía liderazgos aún centrados en el control.

Pero hay algo más profundo: la inteligencia artificial nos saca de lo operativo. Hoy muchas respuestas las da la tecnología, por lo que el valor está en lo humano.

El riesgo es reducir la jornada sin cambiar nada. Bien implementado, puede ser un punto de inflexión hacia equipos más autónomos y culturas enfocadas en resultados.

La clave no es cuántas horas trabajamos, sino qué tan bien lo hacemos dentro de ellas.

*María Ignacia Matte
Consultora Estratégica*

Salud mental laboral

Señor Director:

La salud mental en el trabajo se ha vuelto un problema mayor en Chile. En 2024, el 72% de las enfermedades profesionales calificadas correspondió a diagnósticos de salud mental. Más aún, una parte importante de ellas se relaciona con problemas en las jefaturas: hostilidad, sobrecarga y disfuncionalidad en la conducción del trabajo.

Estos datos obligan a cambiar el foco. No estamos solo ante fragilidades individuales, sino ante un problema de organización del trabajo y de ejercicio del poder. Cuando las jefaturas carecen de legitimidad, claridad o capacidad para conducir conflictos, el trabajo se vuelve una fuente de daño psíquico.

Desde el Instituto Milenio ASOR estudiamos la desestabilización de la autoridad en distintos ámbitos de la vida social. En el trabajo, esa crisis se expresa cuando la autoridad deja de orientar y regular, y pasa a ejercerse de manera arbitraria, hostil o errática.

Hablar de salud y seguridad laboral no debiera reducirse a protocolos. También exige revisar cómo se ejerce la autoridad. Fortalecer formas de autoridad eficaces,

básica para proteger la salud mental en el trabajo.

*Elisa Ansoleaga
Investigadora Instituto M.ASOR, UDP*

Día Mundial de la Seguridad

Señor Director:

Cada Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo nos invita a reflexionar sobre una convicción que consideramos irrenunciable: ninguna meta operacional, plazo y resultado puede estar por sobre la salud e integridad física de las personas.

En la industria de la movilidad vertical, donde miles de trabajadores operan en terreno y en condiciones exigentes, la seguridad debe ser más que solo una obligación normativa, sino parte de la cultura diaria. Debe ser una práctica, construida con capacitación, liderazgo y responsabilidad compartida.

Aunque Chile ha avanzado, persisten desafíos. Las cifras de accidentes demuestran que no basta con reaccionar: es clave anticiparse. La incorporación de tecnologías como inteligencia artificial, monitoreo remoto y digitalización permite reducir riesgos y tomar mejores decisiones.

La verdadera seguridad se logra cuando los sistemas de transporte vertical reciben una mantención adecuada y cuando existe una cultura que pone a las personas en el centro. Cuidar a las personas también es una forma de construir organizaciones más sostenibles y más humanas.

El mejor resultado siempre será que cada trabajador pueda volver sano y salvo a su hogar.

*Alfredo Morate
Gerente General de Schindler*

Reforma sin productividad

Señor Director:

La reducción de la jornada a 42 horas constituye un avance relevante, pero su implementación ha estado marcada por una incertidumbre que no es menor. La norma original establecía un marco claro y gradual; sin embargo, los dictámenes posteriores de la Dirección del Trabajo particularmente del gobierno anterior introdujeron criterios cambiantes que tensionaron esa claridad inicial.

A ello se sumó una ley interpretativa que, si bien buscó aclarar aspectos de la