

## Entraron en vigencia las 42 horas semanales

# Apuntan a capacidad de diálogo en implementación de nueva jornada laboral

Especialista de la UCSC detalla que es clave la adaptación de la organización para cumplir la ley.

Con el inicio de la nueva jornada laboral de 42 horas semanales, se da un paso más en la implementación gradual de la Ley N° 21.561, que establece una disminución progresiva del tiempo de trabajo y que culminará el 26 de abril de 2028 con un máximo de 40 horas semanales para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

Según explicó Fernando Monsalve, académico de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, uno de los ejes centrales de la ley es el diálogo entre empleadores y trabajadores. "El mecanismo principal que privilegia la normativa es el acuerdo entre las partes para definir cómo se implementa la reducción", señaló.

El objetivo de la reducción es mejorar la calidad de vida de las personas, facilitando la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, además de contribuir a la salud física y mental al disminuir el agotamiento y el estrés crónico.

No obstante, la medida plantea



*La reducción horaria comenzó este 26 de abril.*

desafíos. "Al no existir una reducción proporcional de las remuneraciones, se abre un debate sobre productividad, costos para las empresas y eventuales procesos de automatización", advierte Monsalve, quien subraya que la adaptación organizacional será clave, especialmente en sectores con alta demanda operativa.

La Dirección del Trabajo ha ac-

tualizado criterios respecto a trabajadores excluidos de la limitación de jornada, precisando que la condición depende del grado real de autonomía en el desempeño de funciones. "Lo determinante es si existe un control directo y efectivo sobre la forma y oportunidad en que se realiza el trabajo", explicó el experto, enfatizando que cada caso debe evaluarse.