



¿Las 40 horas no se tocan? ¿Quién gana con el valor del recálculo anual? Por Aldo Siri Frites

Posted on Julio 17, 2026

“Las 40 horas no se tocan”. La frase ha sido reiterada por el ministro del Trabajo para transmitir la idea de que uno de los principales avances laborales de los últimos años permanecerá intacto. Sin embargo, el debate sobre la posibilidad de calcular la jornada en promedio anual, y no sobre bases mensuales o de cuatro semanas, obliga a preguntarse si aquello es realmente así.

Porque las 40 (hoy 42) horas pueden mantenerse como promedio estadístico y, al mismo tiempo, permitir semanas laborales que se acerquen a las 52 horas, compensadas posteriormente con jornadas más breves. El promedio anual se cumpliría. Pero la experiencia concreta del trabajador sería muy distinta de la promesa que dio origen a la reforma. El espíritu y la forma cambian.

Desde un punto de vista estrictamente matemático, las 40 (hoy 42) horas seguirían existiendo. Desde la realidad cotidiana, el tiempo efectivo de trabajo podría aumentar considerablemente durante determinados períodos del año.

Los principales beneficiados serían sectores cuya actividad presenta fuertes estacionalidades, como el comercio, el retail, el turismo, la hotelería y diversos servicios, especialmente durante Navidad, Año

Nuevo, Fiestas Patrias, vacaciones, día de la madre, de los enamorados, Cyber Days o Black Friday.

Pero **esos períodos de alta demanda no constituyen una novedad. Son completamente previsibles y la legislación laboral chilena ya dispone de instrumentos para enfrentarlos.** Las horas extraordinarias, los pactos permitidos por la ley y otras modalidades de organización del trabajo permiten responder a esas necesidades reconociendo que un esfuerzo excepcional merece una remuneración excepcional.

La anualización de la jornada modifica ese principio. **Lo que hasta hoy era trabajo extraordinario remunerado como tal puede transformarse en trabajo ordinario simplemente porque se redistribuye dentro del año.** En los hechos, una empresa podría absorber gran parte de sus necesidades estacionales utilizando jornadas significativamente más extensas sin asumir el costo adicional que históricamente justificaba esa mayor exigencia. Para ellas sería un ahorro (“a río revuelto...”).

En otras palabras, y aplicando teoría clásica marxista, ¿quién se quedaría con la plusvalía del trabajo generado en esas 52 horas expandidas y pagadas a valor de 40? La respuesta es obvia: **la plusvalía adicional sería apropiada por el capital, es decir, por el empleador o el propietario de los medios de producción. Negocio redondo.**

Dicho de otra manera, esta iniciativa no es inocua ni mucho menos ingenua, pues ya no se trataría de realizar trabajos extraordinarios con remuneraciones extraordinarias, sino de realizar trabajos extraordinarios con pagos ordinarios.

Esta discusión adquiere mayor relevancia cuando el propio gobierno busca impulsar una agenda para aumentar el empleo y ha convocado instancias “técnicas” y realizado propuestas para ese objetivo. Resulta legítimo, entonces, debatir fórmulas que favorezcan una mayor contratación, reduzcan la informalidad, incentiven la productividad o faciliten la inserción laboral de jóvenes, personas mayores y mujeres (ley de Sala Cuna Universal incluida). **Pero cuesta sostener que concentrar más horas de trabajo en quienes ya están empleados constituya, por sí mismo, una política eficaz de creación de nuevos puestos de trabajo.** Más bien parece lo contrario: un desincentivo a la contratación. Y así las empresas aumentarían sin mayor esfuerzo su productividad por la vía de incrementar sus productos o servicios sin inversión alguna o sin tener que pagar más por ellos (valor de las horas extras”).

Si durante las temporadas de mayor demanda las empresas pueden cubrir sus necesidades redistribuyendo la jornada de su dotación existente, el incentivo a contratar trabajadores adicionales puede disminuir. Ajustar los descansos semanas o meses después de haber trabajado jornadas cercanas a las 52 horas difícilmente constituye una medida que, por sí sola, expanda el empleo.

La flexibilidad laboral puede ser una herramienta útil cuando mejora simultáneamente la competitividad, la calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo. Sin embargo, pierde legitimidad cuando el equilibrio entre ambas partes se rompe.

Las 40 horas fueron concebidas para disminuir el tiempo efectivo de trabajo y favorecer una mejor calidad de vida. Si esa misma reforma termina permitiendo semanas propias de una jornada mucho más extensa, aunque compensadas posteriormente, la pregunta inevitable es si el beneficio permanece intacto o si, en la práctica, ha cambiado de naturaleza.

Las estadísticas anuales pueden seguir mostrando un promedio de 40 horas. Pero para miles de trabajadores lo que importa no es el promedio al finalizar el año, sino la intensidad del trabajo que deben enfrentar cuando la demanda alcanza su punto máximo. Y esa diferencia no es solamente estadística: es una diferencia sustantiva entre proteger el descanso o flexibilizarlo.

En definitiva, el artificio del gobierno de contabilizar anualmente el promedio de 40 horas semanales trabajadas, queda magistralmente develado en el célebre artefacto de Nicanor Parra, que puso al desnudo la distribución de la riqueza y la apropiación de la plusvalía: ***“Hay dos panes. Usted se come dos. Yo ninguno. Consumo promedio: un pan por persona”***.

Para El Maipo, Aldo Siri Frites, Psicólogo, Lic. En Psicología, Mg. en Innovación, Gerente de Personas/RRHH, profesor MBA Industria Minera UCH, Mg. Personas y Organización UAH, Consultor de Empresas, especializado en Industria Minera, Habilidades Directivas, Desarrollo Humano y Negociación.

Nota: El contenido vertido en esta columna de opinión es de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no refleja necesariamente la línea editorial El Maipo.