

Legal |
Opinión | Artículo 2 de 2

Adaptabilidad para todos, no solo para sindicatos

"... La discusión debiera enfocarse en pulir la adaptabilidad para hacerse cargo de la legítima preocupación de que no se transforme en imprevisibilidad para el trabajador, lo que ya es recogido en el proyecto al incorporar, por ejemplo, un tope a las semanas intensas del ciclo. Sin embargo, solo reserva a los sindicatos la posibilidad de promediar en 52 semanas. La historia reciente aconseja prudencia con esa reserva..."

Jueves, 13 de agosto de 2026 a las 12:00



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Ignacia López

Chile arrastra una crisis de empleo que se agudiza. La desocupación lleva 40 meses y llegó a 9,4% en el último trimestre; en las mujeres, supera el 10%. Desde 2022, se han perdido más de 70 mil empleos formales, la informalidad bordea el 27% y el subempleo toma más fuerza, con personas que no ocupan todo su tiempo productivo o lo hacen por debajo de su calificación.

En septiembre de 2025, el Banco Central informó que el alza del salario mínimo y la ley de 40 horas explican buena parte del aumento de los costos laborales, lo que incide negativamente en el empleo. A ello se suma la automatización, pero falta el último tramo de la reducción de jornada y la reforma de pensiones. Urge, entonces, un acuerdo transversal para revertir el deterioro del empleo.

Sobre esa base se ha presentado el proyecto de adaptabilidad laboral, que no propone nada tan nuevo ni radical, tampoco es un cheque en blanco. Ampliar el período en que se promedia la jornada, de cuatro semanas a 16, y hasta 52 semanas en el turismo, es sensato porque solo permite cierta adecuación al ciclo productivo, manteniendo los descansos y el promedio legal de 40 horas, tal como lo admite la propia Unión Europea.

Conviene destacar un dato que no se ha mencionado en la discusión pública, que es que Chile tiene, desde hace décadas, el trabajo por ciclos conocido como las "jornadas excepcionales", contemplado en el artículo 38 del Código del Trabajo. Así, la Dirección del Trabajo autoriza, por ejemplo, semanas de

hasta 48 horas que se compensan con semanas de 36, promediando 42 horas, previo acuerdo con los sindicatos. Nadie cuestiona sus bondades, precisamente por los sistemas de descanso asociados. Que una semana sea más cargada que otra no precariza el trabajo cuando el promedio de lo trabajado y los descansos están resguardados, así funcionan varios sectores productivos, como los de la minería, salud y seguridad, por mencionar algunos. Y a ese esquema no lo llamamos precarización, sino organización del trabajo. Extender el ciclo de cálculo de las 40 horas es, por lo tanto, viabilizar el empleo en tiempos en que adaptarse es condición de sostenibilidad, no un retroceso en derechos.

La discusión debiera enfocarse en pulir la adaptabilidad para hacerse cargo de la legítima preocupación de que no se transforme en imprevisibilidad para el trabajador, lo que ya es recogido en el proyecto al incorporar, por ejemplo, un tope a las semanas intensas del ciclo. Sin embargo, solo reserva a los sindicatos la posibilidad de promediar en 52 semanas.

La historia reciente aconseja prudencia con esa reserva. Los pactos de adaptabilidad que introdujo la reforma laboral de 2016 solo podían celebrarse a través de sindicatos. Se usaron tan poco que la propia Ley de 40 horas terminó derogándolos. La lección aprendida es que entregar la adaptabilidad en exclusiva a la potestad sindical no la garantiza y, muchas veces, la frustra. Si los resguardos ya están en la ley, no hay razón para negar ese mismo acuerdo a quienes no tienen sindicato o prefieren pactarlo por sí mismos.

Es de esperar que la discusión se enfoque con altura de miras en aquello que contribuya a robustecer el empleo, resguardando debidamente a las personas y evitando la mayor precariedad de todas: no tener empleo.

** Ignacia López Vives es socia de Parga Montes Vasseur & López, Laborales.*