EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL
SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 30 DE OCTUBRE DE 2026
EL MERCURIO

DERECHO LABORAL EN CHILE:

Los cambios que están transformando la relación entre empresas y trabajadores

Reducción de jornada, teletrabajo e inteligencia artificial obligan a repensar las reglas del mundo laboral.



UNSPLASH

El derecho laboral chileno enfrenta así un periodo de transición donde conviven nuevas protecciones para los trabajadores y desafíos regulatorios frente al avance tecnológico.

El derecho laboral chileno atraviesa una de sus transformaciones más profundas de las últimas décadas. La reducción progresiva de la jornada laboral, la consolidación del teletrabajo, las nuevas exigencias de conciliación familiar y el fortalecimiento de la prevención del acoso laboral están obligando a las empresas a repensar su forma de organizar el trabajo. A esto se suma un desafío emergente: el uso de inteligencia artificial y sistemas tecnológicos en la prestación de servicios, la contratación y la evaluación de desempeño. Sobre este escenario, Carolina Araya, directora de la carrera de Derecho de la Universidad de Las Américas, sede Concepción, y Jorge Arredondo, académico de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales, coinciden en que estos cambios exigen revisar los límites del poder de dirección del empleador y la forma en que se equilibran las necesidades empresariales con los derechos de los trabajadores.

Para Arredondo, el cambio más relevante del último tiempo en materia de jornada es la llamada Ley de 40 Horas. "El cambio más relevante fue la Ley de 40 horas que entró en vigencia en abril del año 2024, con su aplicación gradual hasta el año 2028, donde debiésemos estar en 40 horas, sin perjuicio de que algunas empresas pudiesen ajustar su jornada", explica el académico.

La jornada ordinaria bajó de 45 a 44 horas semanales en abril de 2024, y continuará reduciéndose a 42 horas desde abril de 2026 y a 40 horas desde abril de 2028, sin que esto pueda implicar una disminución de las remuneraciones. A esta normativa se suman el trabajo a distancia y teletrabajo, vigentes desde abril de 2020; la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, desde enero de 2024, y la Ley Karin, de prevención del acoso laboral, desde agosto de 2024.

Para Carolina Araya, los efectos de estos cambios no son automáticos ni benefician o perjudican de manera unilateral a una sola parte, sino que dependen de cómo se implementen. "Las dificultades aparecen cuando la adaptación es insuficiente o cuando sus costos recaen de manera desproporcionada sobre las empresas o los trabajadores", afirma. Entre los desafíos empresariales, menciona la reorganización de turnos y dotación de personal, la capacitación de jefaturas y la actualización de procedimientos internos, advirtiendo que las pymes enfrentan mayor exposición por su menor capacidad de adaptación. Entre los riesgos para los trabajadores, señala que la reducción de jornada no necesariamente reduce la carga laboral, y que el teletrabajo puede difuminar los límites entre trabajo y descanso si no existen reglas claras sobre supervisión y responsabilidades.

Uno de los debates más relevantes de los últimos meses se relaciona con el criterio que debe aplicarse cuando un trabajador presta servicios apoyado en sistemas tecnológicos. Jorge Arredondo explica que la nueva autoridad administrativa laboral modificó el criterio vigente hasta entonces. "Aquellas personas que se valgan de sistemas tecnológicos para prestar sus servicios, y que eventualmente tengan una especie de reportabilidad, eso no implica sí o sí una fiscalización superior inmediata que conllevaría que estén sujetos a una jornada ordinaria de trabajo. Lo que hizo la nueva autoridad es reconsiderar el criterio de la administración anterior, en el sentido de que el uso de elementos tecnológicos no es *per se* un criterio para entender que una persona está sujeta a una jornada y a un control", señala.

El académico introduce además el concepto de deslocalización, clave para entender el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo. "Con la masificación de las nuevas tecnologías se produce un fenómeno que uno llama la deslocalización, lo que quiere decir que los servicios ya no se prestan en un horario y en un lugar físico determinado, sino que el trabajador se encuentra deslocalizado de su puesto de trabajo, apoyado en las tecnologías".

Para Carolina Araya, este debate se enmarca en un contexto más amplio, en el que la tecnología ya participa en decisiones clave como selección de candidatos, asignación de tareas, registro de asistencia y evaluación de desempeño, y debe respetar la legislación vigente y los derechos fundamentales de los trabajadores. "La gestión por objetivos puede contribuir a una mejor organización del trabajo, pero no elimina las obligaciones de control de jornada cuando corresponden. La tecnología puede contribuir a mejorar la productividad, pero no reemplaza la responsabilidad del empleador ni deja estas decisiones al margen de la ley", advierte, planteando la necesidad de debatir una regulación específica sobre el uso de inteligencia artificial en el ámbito laboral.

Para ambos académicos, el gran desafío pendiente es compatibilizar protección laboral con productividad empresarial, especialmente en el segmento pyme, en un contexto donde la tecnología redefine los límites del control y la subordinación. "No se trata de frenar la innovación, sino de procurar que el desarrollo económico y tecnológico avance de la mano de la protección de los derechos de las personas y de condiciones que permitan la sostenibilidad de las empresas", concluye Araya. El derecho laboral chileno enfrenta así un periodo de transición donde conviven nuevas protecciones para los trabajadores y desafíos regulatorios frente al avance tecnológico, en un terreno donde la ausencia de normativa específica sobre deslocalización e inteligencia artificial constituye uno de los principales pendientes.