

Legal |  
Opinión | Artículo 2 de 3

# El algoritmo como jefe

**"...Esta realidad exige que empresas y autoridades avancen simultáneamente en la actualización de sus marcos regulatorios internos, en la transparencia sobre los mecanismos de control y supervisión utilizados y en el desarrollo de políticas efectivas de capacitación y reconversión laboral que permitan a los trabajadores comprender y relacionarse con sistemas algorítmicos de gestión. Solo de este modo será posible aprovechar los efectos positivos asociados a la IA en los entornos y dinámicas de trabajo..."**

Lunes, 18 de mayo de 2026 a las 17:00



A<sup>-</sup> A<sup>+</sup> Imprimir Enviar

## Cristóbal Luksic

La transformación digital ha dejado de ser una promesa de eficiencia para convertirse en el núcleo de prácticamente todas las interacciones y acciones que se realizan a diario. Este fenómeno se explica, en buena medida, por la rápida expansión de la inteligencia artificial generativa, cuyo funcionamiento se basa en algoritmos capaces de procesar grandes volúmenes de datos.

En este escenario, el mundo laboral no ha quedado excluido, viéndose modificados los espacios, organización, supervisión y habilidades que se requieren en los puestos de trabajo. Desde una perspectiva regulatoria, a partir de la Ley de plataformas digitales —reforzada por el marco de Protección de Datos Personales y la discusión de la Ley de Inteligencia Artificial—, surge un escenario que nos exige pensar el entorno digital.

Uno de estos escenarios es la implementación de sistemas informáticos que utilizan algoritmos en el ámbito laboral, no solo como herramientas de trabajo, sino como un

conjunto de reglas automatizadas, capaz de controlar, fiscalizar y sancionar a los trabajadores.

La Dirección del Trabajo, a través de los dictámenes N° 84/04, N° 545/22 y N° 546, todos de 2024, y N° 253/2116, de abril de 2026, se ha pronunciado respecto de este punto. En el dictamen N° 84/04 estableció que la prestación de servicios a distancia, incluso en otra región del país, no impide el control de asistencia, de la jornada ni el ejercicio de una fiscalización superior inmediata mediante medios electrónicos que utilizan algoritmos.

El dictamen N° 545/22 señala que los sistemas informáticos pueden evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros mediante la utilización de algoritmos creados y parametrizados para evaluar el desempeño de los trabajadores, permitiéndoles, incluso, asignar premios o aplicar sanciones.

Por su parte, el dictamen N° 546 precisó y complementó que los distintos medios tecnológicos de control laboral tienen un carácter meramente ejemplar y no constituyen, por sí mismos, prueba automática de fiscalización superior inmediata, para efectos de excluir a un determinado trabajador de los límites de la jornada de trabajo.

El reciente dictamen N° 252/20 reforzó esta última idea, indicando que lo jurídicamente relevante es si los medios electrónicos son utilizados como instrumentos de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo, de modo tal que permitan al empleador dirigir, corregir o verificar la forma y oportunidad de la prestación de los servicios, no de si el empleador dispone de herramientas electrónicas que en abstracto le permitan ejercer un control funcional y directo.

A este escenario se suma la Ley N° 21.757, sobre protección de datos personales, y el artículo 8 bis del Código del Trabajo, de los cuales se desprende que el tratamiento de datos de desempeño generados por sistemas de inteligencia artificial debe ajustarse a los principios de licitud y transparencia. En este contexto, el trabajador tiene derecho a conocer de qué manera es evaluado y a que toda decisión de relevancia jurídica —como un despido o una sanción— cuente con una revisión obligatoria por parte de una persona.

Uno de los puntos de tensión no resueltos por la DT radica en que, conforme a la normativa de protección de datos personales, determinadas decisiones basadas en sistemas automatizados exigen necesariamente intervención humana —por ejemplo, para validar, autorizar o revisar los resultados del procesamiento algorítmico—, sin que resulte claro si dicha intervención puede, en ciertos casos, ser entendida como un antecedente suficiente de control funcional y directo del trabajo.

Frente a esta realidad, las empresas deberán actualizar sus políticas internas y sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, incorporando información clara y suficiente sobre los mecanismos de control utilizados. Ello permitirá avanzar en los estándares de transparencia exigidos por la ley, así como prevenir eventuales inconsistencias normativas derivadas del uso de tecnologías automatizadas en la gestión y supervisión del trabajo.

Otro aspecto crítico es la comprensión de la inteligencia artificial y el rol de los sistemas tecnológicos que utilizan algoritmos en el lugar de trabajo. En este ámbito, Chile enfrenta una paradoja evidente: mientras el 86% de los líderes planea aumentar su inversión en inteligencia artificial, solo el 20% de los trabajadores se siente preparado para implementarla, reflejando una desconexión profunda entre el avance tecnológico y la formación efectiva de la fuerza laboral.

Sin una política deliberada de capacitación y reconversión laboral que permita comprender y gestionar los cambios en la dinámica del trabajo derivados de las nuevas tecnologías, la automatización de procesos y funciones no generará los resultados esperados; por el contrario, existe el riesgo de provocar un innecesario desplazamiento de trabajadores, acompañado de una fuerza laboral que no cuenta con las

competencias necesarias para interactuar eficazmente con sistemas de gestión y supervisión algorítmica.

Asumir esta realidad exige que empresas y autoridades avancen simultáneamente en la actualización de sus marcos regulatorios internos, en la transparencia sobre los mecanismos de control y supervisión utilizados y en el desarrollo de políticas efectivas de capacitación y reconversión laboral que permitan a los trabajadores comprender y relacionarse con sistemas algorítmicos de gestión. Solo de este modo será posible aprovechar los efectos positivos asociados a la incorporación de la inteligencia artificial en los entornos y dinámicas de trabajo.

*\* Cristóbal Luksic Ziliani es director del área de Derecho Laboral y Nuevas Tecnologías de Mendoza, Luksic & Valencia.*

0 Comentarios

 Alejandra Vidal ▼



Sé el primero en comentar...



Comparte

Mejores Más recientes Más antiguos

Sé el primero en comentar.

Suscríbete

Política de Privacidad

No vendan mis datos

---

# EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online