

48

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Experiencias y reflexiones sobre Inteligencia Artificial y Trabajo. Elementos para el Diálogo Social en Chile

Rodrigo A. Henríquez M.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl



48

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L



Experiencias y reflexiones sobre Inteligencia Artificial y Trabajo. Elementos para el Diálogo Social en Chile

Rodrigo A. Henríquez M.

Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Marzo 2026



EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y
TRABAJO. ELEMENTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE
es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección
del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: (en trámite)

Dirección del Trabajo
Agustinas #1253, Santiago
www.dt.gob.cl

Cita sugerida:
Henríquez, R. (2026). Experiencias y reflexiones sobre inteligencia
artificial y trabajo. Elementos para el diálogo social en Chile. Aporte
al Debate Laboral N° 48. Dirección del Trabajo.

Diseño
Johanna Finsterbuch

Santiago de Chile, marzo de 2026.

DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de quienes escriben y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos análisis de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1 DIÁLOGO SOCIAL, TRABAJO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ELEMENTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES	13
1.1. Transformaciones tecnológicas y debates sobre inteligencia artificial y trabajo	13
1.2. Reconfiguración del trabajo humano: empleo, hibridación y nuevas desigualdades.....	14
1.3. Gobernanza ética y desafíos normativos en la era digital	15
1.4. El diálogo social como eje conceptual de la gobernanza del trabajo digital	15
CAPÍTULO 2. LA DISCUSIÓN INTERNACIONAL SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRABAJO: REGULACIÓN, ACTORES Y TENDENCIAS.....	17
2.1. Regulación de la inteligencia artificial y trabajo en la Unión Europea.....	17
2.2. La OIT y la construcción de estándares internacionales sobre trabajo digital	19
2.3. Sindicatos, negociación colectiva y diálogo social frente a la inteligencia artificial	20
2.4. Inteligencia artificial, trabajo y gobernanza en América Latina	21
2.5. Balance sobre convergencias y tensiones en la discusión internacional	22
CAPÍTULO 3. CONTEXTO NACIONAL: INTELIGENCIA ARTIFICIAL, TRABAJO Y REGULACIÓN EN CHILE	23
3.1. Condiciones estructurales de incorporación de la inteligencia artificial en el trabajo	23
3.2. Teletrabajo y tecnologías digitales como antecedentes.....	24
3.3. Capacidades tecnológicas, brechas y diagnósticos comparados	25
3.4. Marco normativo vigente	25
3.5. Tensiones y vacíos del debate nacional.....	26
CAPÍTULO 4. MARCO DE ANÁLISIS: INSTANCIAS Y NIVELES DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE.....	28
4.1. Dimensiones y niveles del diálogo social como categorías analíticas	28
4.2. Actores e institucionalidad del diálogo social en Chile.....	29
4.3. Capacidades de los actores laborales y condiciones estructurales del diálogo social.....	29
CAPÍTULO 5. EXPERIENCIAS RECIENTES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE TRABAJO EN CHILE	31
Experiencia 1. El Consejo Superior Laboral del Ministerio del Trabajo. Evaluación de la implementación de la Ley N° 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales.	31
Experiencia 2. Mesa de Diálogo Social Tripartita CUT “Inteligencia Artificial, Equidad de Género y Transición Justa en la Industria Manufacturera”	35
Experiencia 3. ChileValora y la incorporación de nuevos perfiles laborales en inteligencia artificial	39

Experiencia 4. Seminario UDP “Inteligencia Artificial y Trabajo: desafíos regulatorios”	42
Experiencia 5. Negociación colectiva, inteligencia artificial, deslocalización y derecho de huelga en un sindicato de empresa de monitoreo y análisis de medios informativos	54
Experiencia 6. Negociación colectiva y gestión preventiva del cambio tecnológico en un sindicato de empresa del sector agropecuario	59
Otras instancias de diálogo social: Comité Bipartito de Capacitación (CBC), Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) y Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)	66
CAPÍTULO 6 DISCUSIÓN TRANSVERSAL.....	72
6.1. Alcances y criterios de la discusión.....	72
6.2. La inteligencia artificial como objeto emergente y aún periférico del debate laboral	72
6.3. Diferencias en la problematización según tipo de instancia de diálogo social.....	74
6.4. Temas recurrentes, convergencias, desacuerdos y vacíos.....	74
6.5. Asimetrías de capacidades técnicas, deliberativas e institucionales.....	75
6.6. El rol de los sindicatos en la problematización de la IA y las capacidades sindicales como condición del diálogo social	76
6.7. Regulación estatal y fiscalización del trabajo: el rol de la Dirección del Trabajo	77
6.8. Género. Desigualdades, brechas y riesgos de reproducción estructural	78
6.9. Aprendizajes emergentes y proyecciones analíticas	78
CAPÍTULO 7 REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES	80
7.1. La inteligencia artificial y el desafío de su incorporación sostenida al diálogo social	80
7.2. Capacidades, asimetrías y condiciones para un diálogo social efectivo	81
7.3. Articulación entre regulación estatal, fiscalización y negociación colectiva	81
7.4. Género y riesgo de reproducción de desigualdades.....	82
7.5. Recomendaciones para el fortalecimiento del diálogo social en IA y trabajo	82
7.6 Recomendaciones diferenciadas según actores del diálogo social.....	84
7.7 Temas sobre inteligencia artificial y trabajo para espacios de diálogo social.....	86
7.7. Cierre	89
REFERENCIAS.	91

INTRODUCCIÓN

Durante 2025, la inteligencia artificial adquirió una visibilidad creciente en el debate público, político y económico global. Un signo de esta centralidad fue que la revista *TIME* dedicara su edición especial “Persona del año” a quienes identifica como los principales impulsores de estas tecnologías. Pero más allá de su dimensión mediática, este tipo de reconocimientos refleja el lugar cada vez más central que la inteligencia artificial ocupa en la vida social, económica y productiva contemporánea. Es precisamente en este último ámbito —su relación con el trabajo, su organización y su regulación— donde se sitúa el interés central del presente estudio.

En este contexto, los cambios tecnológicos acelerados y la incorporación progresiva de sistemas de inteligencia artificial (IA) en los procesos productivos y organizacionales han comenzado a tensionar las relaciones laborales y los marcos tradicionales de regulación del trabajo.

La implementación de estos sistemas de IA en el trabajo ya no se expresa únicamente a través de innovaciones disruptivas o altamente visibles, sino también —y de manera creciente— mediante transformaciones graduales y a veces poco perceptibles en los procesos de selección de personal, organización de tareas, gestión y mecanismos de control laboral. Algoritmos utilizados para apoyar decisiones de asignación de turnos, evaluación de desempeños, priorización de tareas, monitoreo de tiempos de trabajo o gestión de dotaciones comienzan a integrarse en distintos sectores productivos, muchas veces sin una discusión explícita ni una regulación específica.

Más que reemplazar de forma directa puestos de trabajo, estas tecnologías tienden a acelerar procesos, reorganizar funciones, redefinir perfiles ocupacionales y modificar relaciones de poder al interior de las empresas, introduciendo nuevas formas de supervisión y toma de decisiones mediadas tecnológicamente. En este escenario, la inteligencia artificial incide de manera concreta en el empleo, las condiciones de trabajo y el ejercicio de derechos colectivos, aun cuando no siempre sea tematizada explícitamente como objeto del debate laboral.

Si bien estos procesos se inscriben en tendencias globales ampliamente documentadas, su materialización concreta adquiere rasgos específicos en cada contexto nacional, en función de la estructura productiva, la institucionalidad laboral y las capacidades de los actores involucrados.

Esta constatación resulta central para comprender por qué, en diversas experiencias recientes de diálogo social en Chile, la IA comienza a emerger —de forma explícita o implícita— como una preocupación relevante para los actores laborales, y por qué su abordaje temprano por parte de las organizaciones sindicales adquiere un carácter estratégico, no solo como cuestión tecnológica, sino también como problema de regulación del trabajo, protección de derechos y gobernanza del cambio productivo. |

En este escenario, el diálogo social se configura como un espacio relevante para procesar las transformaciones asociadas a la digitalización avanzada y a la incorporación de tecnologías basadas en inteligencia artificial, consideradas aquí no como un objeto técnico o teórico en sí mismo, sino como un conjunto de tecnologías que comienzan a incidir de manera concreta en la organización del trabajo, la gestión de procesos laborales y la toma de decisiones en contextos productivos específicos.

Para efectos de este estudio, conviene distinguir entre digitalización, automatización e inteligencia artificial, aun cuando en la práctica estos procesos puedan superponerse. Mientras la digitalización refiere de manera amplia a la incorporación de tecnologías digitales en procesos de trabajo y gestión, y la automatización al reemplazo o ejecución automática de determinadas tareas o secuencias operativas, el uso de inteligencia artificial se entiende aquí de manera más acotada, como aquel conjunto de sistemas capaces de apoyar, orientar o ejecutar predicciones, clasificaciones, recomendaciones o decisiones que inciden en la organización del trabajo y en la gestión laboral. Esta precisión busca evitar que la inteligencia artificial se diluya en referencias genéricas al cambio tecnológico y, al mismo tiempo, permitir una lectura más precisa de las experiencias examinadas.

Lejos de constituir un campo homogéneo o plenamente institucionalizado, el diálogo social se expresa a través de una diversidad de instancias, niveles y formatos, con alcances variables, en los que la relación entre inteligencia artificial y trabajo comienza a ser abordada de manera desigual y sobre aspectos distintos del mundo laboral.

El presente estudio se propone analizar un conjunto de experiencias recientes de diálogo social en el país durante el año 2025, con el objetivo de comprender cómo estas instancias han configurado, problematizado y procesado la relación entre inteligencia artificial y trabajo.

Cabe precisar que el foco del análisis no está puesto en la evaluación de impactos tecnológicos en abstracto ni en la elaboración de marcos normativos deseables, sino en el examen de experiencias concretas y situadas, en las que distintos actores laborales han comenzado a confluir e interactuar en torno a estas transformaciones.

Desde esta perspectiva, el estudio se estructura a partir de una pregunta central: ¿cómo un conjunto de experiencias recientes de diálogo social en Chile ha abordado —de manera explícita o implícita— la relación entre inteligencia artificial y trabajo, y qué sentidos, tensiones y aprendizajes emergen de dichos procesos?

A partir de esta interrogante general, el análisis se orienta, por una parte, a caracterizar analíticamente las experiencias seleccionadas, atendiendo a los actores involucrados, los tipos de instancias de diálogo desplegadas y los marcos institucionales en que estas se inscriben. Junto con ello, examina las formas en que la inteligencia artificial es interpretada, delimitada y discutida en estos espacios, considerando sus distintos niveles de visibilidad y problematización en el campo de las relaciones laborales. Sobre esa base, el estudio sistematiza los aprendizajes y reflexiones que se desprenden de estas experiencias, con el propósito de aportar elementos analíticos para el fortalecimiento del diálogo social como mecanismo de gobernanza del trabajo frente a procesos de transformación tecnológica en Chile.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, de carácter descriptivo e interpretativo, orientado a la sistematización analítica de experiencias recientes de diálogo social. Se trata de una investigación situada, que no busca establecer relaciones causales ni producir generalizaciones, sino reconstruir y analizar procesos concretos, próximos en el tiempo y anclados en espacios institucionales específicos. En este sentido, el interés principal radica en comprender cómo se ha ido configurando la relación entre inteligencia artificial y trabajo en estos espacios de diálogo social, más que en medir sus efectos agregados sobre otros ámbitos.

La estrategia metodológica se basa principalmente en el análisis documental y en la lectura interpretativa de materiales producidos en el marco de las propias experiencias examinadas.

Las fuentes de información utilizadas incluyen insumos producidos en espacios y procesos de diálogo social tripartitos y bipartitos; documentación oficial de instancias institucionalizadas; registros de seminarios y mesas de diálogo; documentos normativos; publicaciones sindicales; entrevistas publicadas en medios digitales; y, de manera complementaria, una entrevista realizada a dirigentes

de una organización sindical de una empresa del sector agropecuario vinculada a procesos de automatización productiva. Este corpus permite construir una base empírica suficiente y trazable para el análisis, sin pretensión de exhaustividad, pero con un criterio de relevancia analítica, diversidad institucional y cercanía temporal respecto del período estudiado.

La selección de las experiencias examinadas responde a una estrategia analítica orientada a capturar la diversidad de algunos de los espacios de diálogo social existentes y en funcionamiento en el país. El estudio considera instancias con distintos grados de institucionalización, formatos de interacción y sectores productivos heterogéneos. Se incluyen tanto experiencias en las que la inteligencia artificial constituye un eje explícito de discusión, como otras en las que aparece de manera indirecta o transversal, asociada a problemáticas más amplias del trabajo. Esta decisión metodológica permite observar distintos niveles de problematización, visibilidad y tratamiento de la IA en el diálogo social, así como las condiciones institucionales que facilitan o limitan su incorporación.

Con el propósito de reforzar la trazabilidad del análisis, la construcción del corpus documental y la selección de experiencias se realizaron a partir de criterios explícitos de inclusión. En primer lugar, se consideraron iniciativas desarrolladas en Chile, localizadas en la Región Metropolitana, en un período reciente, vinculadas a espacios de diálogo social efectivamente implementados —tripartitos, bipartitos, sectoriales o institucionalizados— en los que la inteligencia artificial aparece tematizada de manera explícita o vinculada a transformaciones del trabajo. En segundo término, se priorizaron experiencias que contaran con registros documentales accesibles —actas, presentaciones, documentos institucionales, registros de seminarios, publicaciones sindicales o cobertura en medios especializados— que permitieran reconstruir de manera verificable los procesos analizados. Quedaron fuera de este estudio iniciativas incipientes sin documentación disponible, experiencias estrictamente académicas o de carácter exclusivamente formativo, casos en los que no fue posible identificar instancias efectivas de interacción entre actores laborales, así como experiencias situadas fuera de la Región Metropolitana. Esta última delimitación responde a criterios de factibilidad metodológica y operativa, asociados a la disponibilidad de recursos, al acceso a fuentes y a la proximidad física requerida para el levantamiento y contraste de información, sin que ello suponga desconocer la existencia de experiencias relevantes en otras regiones del país.

El análisis documental se desarrolló mediante una lectura interpretativa sistemática orientada por un conjunto de dimensiones comunes —tipo de instancia de diálogo social, actores involucrados, marcos institucionales, temas abordados y formas de problematización de la inteligencia artificial— que permitieron analizar las experiencias seleccionadas y organizar los hallazgos de manera consistente. La selección de casos responde, por tanto, a un criterio de variación analítica más que de exhaustividad, buscando capturar la diversidad de formatos y niveles de institucionalización del diálogo social en el país, así como distintos grados de visibilidad y tratamiento de la IA en estos espacios.

De este modo, la investigación se inscribe en una lógica de sistematización analítica de experiencias recientes. Su propósito no es ofrecer una imagen definitiva del fenómeno, sino ordenar evidencia próxima en el tiempo, hacer visibles tensiones y aprendizajes dispersos, y aportar insumos interpretativos útiles para debates y decisiones todavía en desarrollo, así como para la generación de nuevos espacios de diálogo. En ese sentido, se trata de una aproximación situada y oportuna, coherente con el carácter dinámico tanto de las tecnologías como de los marcos institucionales y laborales en que estas se insertan.

La relevancia del estudio no radica en ofrecer respuestas cerradas, sino en aportar elementos útiles, basados en evidencia, para contribuir al fortalecimiento del diálogo social como espacio para diagnosticar, confrontar, acordar y proyectar respuestas frente a los desafíos del cambio tecnológico y la incorporación de la IA.

La estructura del documento se organiza de la siguiente manera. El Capítulo 1 desarrolla marcos teórico-conceptuales que permiten revisar la relación entre inteligencia artificial, trabajo y diálogo social, abordando los principales debates sobre transformación tecnológica, regulación laboral y gobernanza democrática del cambio productivo. El Capítulo 2 examina la discusión internacional más relevante, con énfasis en los desarrollos normativos, regulatorios y sindicales en Europa y en organismos internacionales, identificando tendencias, convergencias y tensiones que constituyen un referente analítico para el caso chileno. El Capítulo 3 caracteriza el contexto nacional, describiendo las condiciones estructurales de incorporación de la inteligencia artificial en el trabajo en Chile, las brechas existentes, las capacidades institucionales disponibles y el marco normativo vigente y en discusión. El Capítulo 4 presenta el marco de análisis que orienta el estudio, identificando los distintos niveles, instancias y formatos de diálogo social existentes en el país, así como las condiciones estructurales que median su funcionamiento y sus alcances.

El Capítulo 5 constituye el núcleo empírico del estudio y examina en detalle un conjunto de experiencias recientes y espacios de diálogo social desarrollados en Chile durante el año 2025. Estas experiencias incluyen instancias tripartitas, bipartitas, sectoriales e institucionalizadas, así como procesos de negociación colectiva en empresas privadas, en las que la relación entre inteligencia artificial y trabajo es abordada de manera explícita, implícita o incipiente. El análisis de cada experiencia se orienta a reconstruir su contexto, los actores involucrados, los temas discutidos, los marcos institucionales en que se inscriben y las formas específicas en que la inteligencia artificial es problematizada o incorporada en el diálogo social. Como ya se ha señalado, más que evaluar resultados normativos o impactos tecnológicos, este capítulo busca comprender cómo se configuran los sentidos, las tensiones, los acuerdos y los límites del diálogo social frente a la transformación tecnológica en contextos concretos.

A partir de este material empírico, el Capítulo 6 desarrolla una discusión transversal comparada, identificando aprendizajes comunes, divergencias, vacíos y condiciones estructurales que atraviesan las experiencias analizadas, con especial atención a las capacidades de los actores, las asimetrías existentes y los alcances efectivos del diálogo social como mecanismo de gobernanza del cambio tecnológico. Finalmente, el Capítulo 7 presenta reflexiones finales y recomendaciones orientadas a fortalecer el diálogo social en torno a la inteligencia artificial y el trabajo en Chile, reconociendo tanto las potencialidades como las limitaciones que hoy caracterizan su funcionamiento efectivo. Estas reflexiones consideran la diversidad de intereses que atraviesan las relaciones laborales, la necesidad de procesos basados en información, transparencia y voluntad real de las partes, y las condiciones estructurales de un sistema de relaciones laborales marcado por asimetrías persistentes. En este marco, las recomendaciones se formulan de manera situada, atendiendo a la naturaleza y posibilidades de las experiencias observadas y evitando extrapolaciones que no se desprendan directamente de la evidencia analizada.

Cabe señalar que el estudio no tiene por objetivo explicar qué es la inteligencia artificial ni desarrollar contenidos formativos o didácticos sobre estas tecnologías, los cuales se encuentran ampliamente disponibles en otros espacios especializados¹. El interés se centra, más bien, en comprender cómo la

¹ Para interesados en introducirse en aspectos conceptuales, formativos o de divulgación general sobre inteligencia artificial, trabajo y diálogo social, existen diversos recursos especializados disponibles en línea, que presentamos con un carácter complementario y orientativo. Entre ellos, destaca el portal de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** dedicado a inteligencia artificial, que reúne documentos, informes y recomendaciones sobre los impactos de estas tecnologías en el mundo del trabajo desde una perspectiva de trabajo decente, gobernanza y diálogo social (<https://www.ilo.org/es/la-inteligencia-artificial>).

En Chile, el **Centro Nacional de Inteligencia Artificial (CENIA)** dispone de programas de capacitación y formación dirigidos al fortalecimiento de capacidades técnicas y de comprensión aplicada de la inteligencia artificial en distintos sectores productivos y de políticas públicas (<https://cenia.cl/capacitacion-y-formacion/>).

En el marco del proceso de la mesa de diálogo social tripartito que analizamos en este estudio, impulsado por la **Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**, el **Hub CUT-FIEL** pone a disposición materiales de trabajo, capacitaciones,

IA comienza a ser procesada social e institucionalmente en el ámbito laboral, y qué lugar ocupa —o no— en las prácticas efectivas de diálogo social.

Bajo este enfoque, el estudio busca aportar elementos que fortalezcan las condiciones para un diálogo social legítimo, informado y útil, donde más que clausurar el debate, este documento aporte insumos para su proyección y profundización, reconociendo la diversidad de posiciones e intereses presentes, así como la necesidad de construir respuestas colectivas frente a escenarios de transformaciones productivas aceleradas.

repositorios y un **glosario especializado** orientado al mundo del trabajo y sindical, materiales elaborados como insumos de apoyo para procesos de diálogo y la debida apropiación social de conceptos vinculados a la inteligencia artificial (<https://hub.fielchile.cl/>).

Desde el ámbito empresarial, la **Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)** publica informes y estudios sectoriales relacionados con innovación, productividad y transformación tecnológica, relevantes para comprender los enfoques empresariales en torno a estos procesos (<https://www.sofofa.cl/informes/page/3/>).

Finalmente, la **Subsecretaría del Trabajo** mantiene una biblioteca digital que reúne documentos normativos, estudios y publicaciones oficiales relevantes para el análisis de políticas laborales, participación ciudadana y diálogo social, destacando, entre otros, el documento *Orientaciones para el fortalecimiento de la Participación Ciudadana y el Diálogo Social* (2024), elaborado en el marco de mesas ministeriales de participación ciudadana (<https://www.subtrab.gob.cl/biblioteca-digital/>).

CUADRO 1: EXPERIENCIAS E INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL ANALIZADAS Y FUENTES UTILIZADAS			
Experiencia / instancia de diálogo social	Tipo de instancia	Actores principales	Fuentes
Consejo Superior Laboral (CSL) – discusiones sobre transformación digital y trabajo	Instancia tripartita institucional	Gobierno, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales	Actas y documentos del CSL, presentaciones institucionales, documentos de trabajo elaborados en el marco del consejo.
Mesa de Diálogo Social CUT sobre inteligencia artificial y trabajo	Instancia tripartita de diálogo social	CUT-FIEL, SUBTRAB Organizaciones sindicales de nivel superior y de base de sectores metalúrgico, alimentación y agroindustrial de la RM; SOFOFA; ChileValora, Ministerio de Ciencia y SENCE.	Documentos y presentaciones de trabajo, sistematizaciones y registros de actividades.
ChileValora – desarrollo de perfiles laborales vinculados a IA y tecnologías digitales	Instancia institucional sectorial	ChileValora, organismos sectoriales, actores productivos y formativos	Documentos institucionales, perfiles ocupacionales publicados.
Seminario sobre inteligencia artificial y trabajo (Universidad Diego Portales)	Espacio ampliado de reflexión y diálogo	Academia, organizaciones sindicales, representantes empresariales, organismos públicos	Registro audiovisual publicado del seminario. Transcripción de intervenciones.
Experiencia sindical en empresa del sector servicios tecnológicos	Negociación colectiva en empresa privada	Sindicato de empresa.	Entrevistas a dirigencia sindical publicadas en medios digitales, documentos sindicales, registros de negociación
Experiencia sindical en empresa agropecuaria de la RM	Negociación colectiva bipartita	Sindicato de trabajadores, empresa	Entrevista grupal a dirigentes del sindicato.
Otras Instancias institucionalizadas de diálogo social (CBC, CTRU y COSOC)	Espacios institucionales de diálogo social	Actores laborales y representantes institucionales	Documentación institucional, normativa vigente.

CAPÍTULO 1 DIÁLOGO SOCIAL, TRABAJO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ELEMENTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES

1.1. Transformaciones tecnológicas y debates sobre inteligencia artificial y trabajo

Durante la última década, la irrupción y expansión de la inteligencia artificial (IA) ha reconfigurado de manera sustantiva las discusiones sobre el futuro del trabajo, la productividad y la organización social de la economía. Entendida, en términos generales, como un conjunto de sistemas capaces de procesar grandes volúmenes de datos, aprender de ellos y ejecutar decisiones o predicciones, la IA se ha consolidado como uno de los principales vectores de la transformación contemporánea. A diferencia de anteriores revoluciones tecnológicas, su desarrollo no se limita a la mecanización de tareas físicas o rutinarias, sino que introduce una dimensión cognitiva y decisional que interpela directamente la estructura de las ocupaciones, los procesos de gestión y la autonomía del trabajo humano (Autor, 2015; OECD, 2019).

En términos generales, el debate académico en torno a la relación entre inteligencia artificial y trabajo se organiza en torno a tres ejes principales: en primer lugar, la magnitud y dirección de los efectos de la automatización sobre el empleo; en segundo lugar, la naturaleza del cambio en las relaciones laborales y en la organización del trabajo; y, en tercer lugar, las formas de gobernanza —normativas, éticas e institucionales— que deberían acompañar el desarrollo y uso de estas tecnologías.

Desde la economía laboral, enfoques pioneros reactivaron la preocupación por la sustitución tecnológica del empleo, estimando una exposición significativa de tareas humanas a la automatización (Frey & Osborne, 2017). En una línea convergente, se ha señalado que el impacto de la automatización debe comprenderse como un proceso dinámico de desplazamiento y creación de tareas, con efectos heterogéneos sobre el empleo y con consecuencias distributivas relevantes (Acemoglu & Restrepo, 2019). Evidencia, basada en el análisis de avisos de empleo en línea, confirma que la adopción de tecnologías de inteligencia artificial se asocia principalmente a cambios en la composición de tareas y en las competencias demandadas, más que a una destrucción neta de empleo, reforzando la hipótesis de complementariedad entre trabajo humano y sistemas automatizados (Acemoglu, Autor, Hazell & Restrepo, 2020).

En efecto, estudios recientes sugieren que la IA tiende menos a sustituir completamente el trabajo humano que a reconfigurar la división del trabajo, redistribuyendo competencias entre personas y sistemas algorítmicos. La evidencia sobre el uso de IA generativa en servicios de atención al cliente muestra incrementos promedio de productividad, con mejoras particularmente significativas en trabajadores de menor experiencia, lo que refuerza la hipótesis de complementariedad y aprendizaje más que de reemplazo directo (Brynjolfsson, Li, & Raymond, 2023). En esta línea, se ha subrayado que los países con mayores niveles de diálogo social y políticas activas de capacitación logran amortiguar los efectos negativos de la automatización y orientar la adopción tecnológica hacia trayectorias más inclusivas (Lane & Saint-Martin, 2021).

Desde la economía política y la sociología del trabajo, el foco analítico se ha desplazado hacia la concentración del poder tecnológico y la configuración de una economía de datos. Autores como Srnicek (2021) y Zuboff (2019) conceptualizan el capitalismo de plataformas como un régimen de extracción de información y vigilancia que redefine la relación entre trabajo, conocimiento y control.

En este marco, el trabajador deja de ser únicamente productor de bienes o servicios para convertirse también en generador de datos que alimentan procesos de aprendizaje algorítmico. El problema central no es solo tecnológico, sino también distributivo y político: quién controla los datos, cómo se valoriza ese conocimiento y qué capacidad tienen los trabajadores para incidir en la gobernanza de esos sistemas (OIT, 2021).

De manera resumida podemos señalar que la literatura especializada ha superado la oposición simplificada entre sustitución tecnológica y creación de empleo, desplazando la discusión hacia los modos concretos en que la IA reorganiza tareas, redefine jerarquías, altera mecanismos de control y reconfigura las capacidades de protección y negociación de los actores laborales.

1.2. Reconfiguración del trabajo humano: empleo, hibridación y nuevas desigualdades

Las transformaciones impulsadas por la inteligencia artificial no se limitan a la sustitución de tareas o a la emergencia de nuevas ocupaciones. Lo que está en juego es una reconfiguración más profunda de la condición laboral y de los modos en que se produce, distribuye y experimenta el trabajo humano. La literatura contemporánea coincide en que el impacto de la IA es estructural, en la medida en que altera simultáneamente las dimensiones técnica, organizacional y simbólica del empleo (OECD, 2023).

En este proceso, comienzan a expandirse formas de organización del trabajo caracterizadas por una creciente complementariedad entre personas y sistemas algorítmicos. Diversos análisis sugieren que, más que sustituir completamente el trabajo humano, la inteligencia artificial tiende a redistribuir tareas dentro de los procesos productivos, combinando funciones automatizadas —como el procesamiento de grandes volúmenes de datos o la evaluación rutinaria de información— con actividades humanas que requieren juicio, creatividad, interpretación o interacción social. Desde esta perspectiva, la IA opera principalmente como un factor de reorganización del trabajo más que como un mecanismo directo de eliminación del empleo (Susskind, 2023).

Sin embargo, esta reorganización no es neutral. La evidencia comparada muestra que los beneficios de la automatización tienden a concentrarse en empresas con mayor capacidad de inversión tecnológica y en trabajadores altamente calificados, mientras otros grupos enfrentan riesgos de obsolescencia de habilidades, intensificación del trabajo o pérdida de autonomía (OIT, 2025). Estas dinámicas tienden a profundizar procesos preexistentes de polarización ocupacional, expansión de formas atípicas de empleo y precarización de ciertos segmentos, reforzando brechas de ingreso, género, edad y territorio (Cabeza, 2020).

Un elemento central de esta transformación es la expansión de la gestión algorítmica del trabajo. Sistemas automatizados de asignación de tareas, evaluación de desempeño o control de productividad median crecientemente la relación entre trabajadores y empleadores, introduciendo criterios opacos y asimetrías informacionales que desafían la arquitectura clásica de derechos laborales (De Stefano & Taes, 2023). Diversos estudios europeos han documentado cómo estos sistemas reproducen sesgos de género, edad u origen, afectando la equidad y la autonomía laboral, especialmente en contextos de trabajo mediado por plataformas (Eurofound, 2025).

En el plano subjetivo y cultural, la digitalización del trabajo produce transformaciones en la experiencia del empleo y en su significado social. La automatización y la supervisión constante tienden a intensificar ritmos de trabajo y a erosionar espacios de autonomía, mientras la mediación digital debilita formas tradicionales de comunidad laboral. Desde esta perspectiva, el desafío contemporáneo no se reduce a preservar empleos, sino a garantizar que la reorganización del trabajo mantenga condiciones de trabajo decente y sentido social en la actividad humana (Susskind, 2023; OIT, 2025).

1.3. Gobernanza ética y desafíos normativos en la era digital

La expansión de la inteligencia artificial ha puesto en primer plano la necesidad de marcos de gobernanza capaces de articular innovación tecnológica, derechos laborales y principios éticos universales. A nivel global, el debate ya no se limita a la automatización, sino que abarca la orientación del diseño y uso de sistemas inteligentes que inciden directamente en las relaciones de trabajo y en la distribución del poder económico.

De modo general, la gobernanza de la IA se construye en torno a tres ejes complementarios: la regulación jurídica, los estándares éticos internacionales y los procesos de deliberación pública. Desde el punto de vista normativo, iniciativas como el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (AI Act) – que revisaremos en el siguiente capítulo – han adoptado un enfoque basado en riesgos, clasificando los sistemas destinados a la gestión del empleo, la selección o la evaluación del desempeño como de alto riesgo, lo que exige mecanismos de supervisión humana, trazabilidad y explicabilidad (UE, 2024).

No obstante, diversos análisis han advertido que la proliferación de marcos éticos globales se ha expresado mayoritariamente a través de instrumentos de *soft law*, con bajo nivel de exigibilidad. Si bien existe convergencia en principios generales —transparencia, equidad, rendición de cuentas—, su desvinculación de normas laborales concretas limita su capacidad para abordar problemas específicos del mundo del trabajo, como la vigilancia digital o la automatización de decisiones en recursos humanos (OIT, s. f.; UNESCO, 2022). Esta brecha entre innovación y regulación genera zonas grises donde la incertidumbre se convierte en condición estructural.

En este contexto, la ética de la IA no puede reducirse a códigos voluntarios ni a autorregulación empresarial, sino que debe articularse con derechos laborales, políticas públicas y mecanismos institucionales de control y participación. La noción de trabajo decente ofrece un marco normativo central para evaluar los impactos de la IA, subrayando la necesidad de proteger la autonomía, la igualdad de trato y la dignidad del trabajo en entornos digitalizados (OIT, 2021; OIT, 2025).

1.4. El diálogo social como eje conceptual de la gobernanza del trabajo digital

La inteligencia artificial ha reactivado la reflexión sobre los mecanismos institucionales mediante los cuales las sociedades pueden gobernar las transformaciones del trabajo. Entre ellos, el diálogo social se ha consolidado como un principio rector y como una práctica normativa que articula democracia, inclusión y desarrollo sostenible. Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, el diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común, reconociendo al diálogo social no solo como un instrumento de resolución de conflictos, sino como un mecanismo estructural para fortalecer la justicia social (Ishikawa, 2004; OIT, 2013).

En términos teóricos, el diálogo social lo podemos situar en la tradición pluralista de las relaciones laborales, que reconoce el conflicto entre capital y trabajo como un rasgo estructural y legítimo, susceptible de ser procesado institucionalmente mediante mecanismos de negociación, concertación y participación colectiva. Su efectividad, sin embargo, depende de condiciones habilitantes como la fortaleza y capacidades de las organizaciones sindicales, el respeto a la libertad sindical y la existencia de marcos institucionales capaces de equilibrar asimetrías de poder (Ishikawa, 2004; Ermida, 2005; Henríquez, 2013).

En la era digital, este rol adquiere una dimensión estratégica. Las decisiones sobre diseño, implementación y supervisión de sistemas de inteligencia artificial no son exclusivamente técnicas,

sino también políticas y sociales. Por ello, la literatura reciente coincide en que la legitimidad del cambio tecnológico depende de su capacidad para ser objeto de deliberación social. Experiencias comparadas muestran que los procesos de automatización alcanzan mayores niveles de aceptación y estabilidad cuando se desarrollan bajo marcos de confianza institucional y responsabilidad compartida (Krämer & Cazes, 2022; Eurofound, 2025).

Respecto del sindicalismo como actor en estos procesos en Chile, se ha subrayado que su capacidad para incidir efectivamente en procesos de transformación estructural depende, en gran medida, del fortalecimiento y la revitalización de sus organizaciones sindicales. Los procesos de revitalización sindical no se reducen simplemente a variaciones en los niveles de afiliación o conflictividad, sino que se vinculan estrechamente a la capacidad de los sindicatos para ampliar sus agendas, incorporar nuevas problemáticas laborales y disputar sentidos en contextos de cambio productivo (Henríquez, 2024). Este enfoque resulta particularmente pertinente para el análisis de la inteligencia artificial y el trabajo, en la medida en que permite situar la incorporación de tecnologías digitales avanzadas no solo como un desafío regulatorio, sino también como un campo emergente de acción colectiva y deliberación social.

En este marco, el diálogo social aparece estrechamente vinculado al concepto de trabajo decente, operando simultáneamente como objetivo normativo y como medio para su realización. A modo de ejemplo, la experiencia de dos décadas de los Consejos de Salarios en Uruguay muestra que el fortalecimiento institucional del diálogo social contribuye no solo a mejorar resultados distributivos, sino también a consolidar culturas de diálogo y estabilidad institucional, elementos centrales para enfrentar procesos de cambio estructural. Ello refuerza la idea de que el diálogo social no es neutral, sino que opera en función de asimetrías de poder, las cuales pueden ser parcialmente compensadas mediante arreglos institucionales robustos y por las capacidades de los actores laborales (Henríquez, 2013; Durán, 2024).

De esta manera, el diálogo social constituye un pilar central de los sistemas de relaciones laborales de orientación pluralista, en la medida en que permite articular intereses divergentes y construir acuerdos socialmente sostenibles, especialmente en contextos de cambio estructural y transformación productiva. Asimismo, la existencia de espacios de diálogo social permite procesar los conflictos inherentes a la relación de empleo de manera democrática, equilibrando asimetrías de poder y otorgando legitimidad a las decisiones públicas en materia laboral.

Desde esta perspectiva, el diálogo social no actúa únicamente como mecanismo de ajuste *ex post* frente a los efectos del cambio tecnológico, sino también como instrumento *ex ante* de anticipación y orientación colectiva del desarrollo tecnológico. A través de la negociación colectiva y otras instancias de concertación, los impactos de la IA pueden ser trasladados al terreno de la regulación socialmente legitimada, evitando procesos unilaterales o exclusivamente tecnocráticos.

De este modo, el marco teórico revisado permite destacar tres ideas centrales: que la transformación tecnológica reordena tareas y relaciones laborales; que la adopción desigual de estas tecnologías puede intensificar brechas ya existentes; y que su desarrollo requiere marcos éticos, normativos e institucionales capaces de resguardar el trabajo decente. Desde esa base, el diálogo social aparece como una herramienta analítica y práctica relevante para procesar tensiones, anticipar impactos y construir acuerdos sobre la incorporación de la IA en el trabajo.

Sobre esta base, el capítulo siguiente sitúa la discusión en el plano internacional, examinando enfoques regulatorios, normativos y de diálogo social que han emergido en distintos contextos, con el propósito de ofrecer referentes analíticos para el análisis posterior del contexto nacional y de las experiencias concretas de diálogo social en Chile.

CAPÍTULO 2. LA DISCUSIÓN INTERNACIONAL SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRABAJO: REGULACIÓN, ACTORES Y TENDENCIAS

2.1. Regulación de la inteligencia artificial y trabajo en la Unión Europea

En el escenario internacional, la Unión Europea se ha posicionado como uno de los espacios más avanzados en la discusión regulatoria sobre inteligencia artificial, particularmente en lo que respecta a sus impactos sobre el trabajo y los derechos fundamentales. A diferencia de enfoques centrados en la autorregulación o en la promoción irrestricta de la innovación, la estrategia europea se caracteriza por un enfoque preventivo y *ex ante*, orientado a anticipar riesgos y establecer límites normativos al uso de sistemas de IA en ámbitos socialmente sensibles.

El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act) constituye la expresión más acabada de este enfoque. Su arquitectura normativa se basa en una clasificación de los sistemas de IA según niveles de riesgo, reconociendo explícitamente que determinadas aplicaciones pueden generar impactos significativos sobre los derechos de las personas. En este marco, los sistemas utilizados en el ámbito laboral —como aquellos destinados al reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, asignación de tareas, supervisión o adopción de decisiones disciplinarias— son catalogados como sistemas de alto riesgo, dada su incidencia directa en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las trayectorias laborales (UE, 2024).

Esta clasificación conlleva obligaciones específicas para desarrolladores y usuarios de estos sistemas, incluyendo exigencias reforzadas en materia de gobernanza y calidad de los datos, trazabilidad algorítmica, documentación técnica, transparencia y supervisión humana significativa. De este modo, el AI Act introduce límites normativos a la gestión algorítmica del trabajo, reconociendo que las decisiones automatizadas en este ámbito no pueden quedar fuera del escrutinio jurídico ni de los principios que históricamente han protegido a los trabajadores frente a decisiones arbitrarias.

Desde una perspectiva laboral, el enfoque europeo resulta relevante no solo por el contenido de la regulación, sino también por la lógica que la sustenta. La inteligencia artificial es concebida como una tecnología cuyo despliegue debe subordinarse a objetivos sociales más amplios, entre ellos la protección de los derechos fundamentales, la igualdad de trato y la cohesión social. En este sentido, el AI Act no sustituye los sistemas nacionales de relaciones laborales ni la negociación colectiva, pero sí establece un marco habilitante que fortalece la capacidad de los actores sociales para incidir en la regulación y uso de la IA en el trabajo.

CUADRO 2. PRINCIPALES ELEMENTOS DEL REGLAMENTO EUROPEO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (AI ACT) RELEVANTES PARA EL TRABAJO

Dimensión	Contenido principal	Relevancia para el trabajo y el diálogo social
Enfoque regulatorio	Marco normativo preventivo basado en la clasificación de sistemas de IA según niveles de riesgo.	Reconoce que los impactos de la IA no son neutros y requieren regulación <i>ex ante</i> .

IA y trabajo	Los sistemas utilizados en reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, asignación de tareas y control laboral son clasificados como sistemas de alto riesgo.	Sitúa explícitamente el trabajo como ámbito sensible, habilitando la intervención regulatoria y sindical.
Obligaciones	Exigencias reforzadas de transparencia, trazabilidad algorítmica, calidad de datos y supervisión humana.	Limita la opacidad de la gestión algorítmica y fortalece derechos de información y control.
Derechos fundamentales	Protección frente a decisiones automatizadas que afecten el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.	Conecta la regulación de la IA con el derecho del trabajo y la igualdad de trato.
Rol de los actores sociales	El marco no sustituye la negociación colectiva ni los sistemas nacionales de relaciones laborales.	Refuerza la capacidad de los actores sociales para incidir en el uso de IA en el trabajo.
Elaboración propia a partir de Unión Europa UE (2024).		

A esta discusión normativa se suma la evidencia empírica producida por la propia Comisión Europea. Los estudios desarrollados por el Joint Research Centre (European Commission,2021) confirman que los impactos de la inteligencia artificial sobre el empleo y las condiciones de trabajo son heterogéneos y dependen de la interacción entre tecnología, estructura productiva y marcos institucionales.

CUADRO 3. APORTES DEL JOINT RESEARCH CENTRE (JRC) SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y MERCADOS LABORALES

Eje de análisis	Hallazgos principales	Implicancias institucionales
Impacto en el empleo	La IA transforma tareas más que eliminar ocupaciones completas.	Desplaza el foco desde el desempleo tecnológico hacia la recomposición del trabajo.
Hibridación del trabajo	Creciente complementariedad entre capacidades humanas y sistemas automatizados.	Releva la necesidad de políticas de formación y adaptación laboral.
Desigualdades	Los efectos de la IA son heterogéneos y pueden profundizar brechas existentes.	Refuerza el rol de la regulación y del diálogo social para mitigar desigualdades.
Rol institucional	Los impactos dependen de la interacción entre tecnología, estructura productiva y marcos regulatorios.	Confirma que los efectos de la IA no son tecnológicamente determinados.

Diálogo social	Países con sistemas sólidos de diálogo social muestran mayor capacidad de absorción del cambio tecnológico.	Posiciona el diálogo social como variable clave de gobernanza del cambio tecnológico.
Elaboración propia a partir de Joint Research Centre, 2021. Comisión Europea		

En particular, se observa que los países con sistemas regulatorios sólidos y espacios efectivos de diálogo social presentan una mayor capacidad para absorber los efectos del cambio tecnológico y orientarlos hacia trayectorias más inclusivas (Joint Research Centre, 2021). Estos hallazgos refuerzan la idea de que los efectos de la IA no son tecnológicamente determinados, sino mediados por arreglos institucionales y capacidades de gobernanza.

2.2. La OIT y la construcción de estándares internacionales sobre trabajo digital

En el plano global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un rol central en la conceptualización de la inteligencia artificial como un desafío estructural para el mundo del trabajo. A diferencia de aproximaciones centradas exclusivamente en la innovación tecnológica o en la competitividad económica, la OIT ha situado la discusión sobre IA en el marco de su mandato histórico de promoción del trabajo decente, la justicia social y el diálogo social tripartito.

Este enfoque se ha consolidado progresivamente a través de informes, debates normativos y procesos de deliberación tripartita, alcanzando un punto de inflexión en la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2025). En dicha instancia, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica del trabajo fueron abordadas como parte de una transformación más amplia asociada al trabajo en plataformas digitales y a la automatización de procesos de gestión laboral. Entre los principios reafirmados destacan la centralidad del trabajo decente, la necesidad de supervisión humana significativa en los sistemas automatizados, el derecho de los trabajadores a la información sobre el uso de algoritmos y la existencia de mecanismos efectivos de recurso frente a decisiones automatizadas. Asimismo, se subrayó la importancia de garantizar que la introducción de tecnologías basadas en IA no debilite la libertad sindical ni la negociación colectiva, consideradas pilares fundamentales de la justicia social (OIT, 2025).

Los debates evidenciaron un diagnóstico compartido entre los actores tripartitos: la IA no constituye un fenómeno meramente técnico, sino una transformación estructural que redefine las relaciones de poder en el trabajo, los mecanismos de control y las condiciones de empleo. Entre los principios reafirmados destacan la centralidad del trabajo decente, la necesidad de supervisión humana significativa, el derecho de los trabajadores a la información sobre el uso de algoritmos y la existencia de mecanismos efectivos de recurso frente a decisiones automatizadas. Asimismo, se subrayó la importancia de garantizar que la introducción de tecnologías basadas en IA no debilite la libertad sindical ni la negociación colectiva, consideradas pilares fundamentales de la justicia social (OIT, 2025).

De este modo, la OIT se consolida como el principal foro internacional para la construcción de estándares sociales en un contexto de transformación tecnológica acelerada, posicionando el diálogo social como eje normativo de la gobernanza del trabajo digital.

A modo de síntesis, el siguiente cuadro resume las principales posiciones de los actores tripartitos en el debate desarrollado en la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo, evidenciando tanto los consensos emergentes como las tensiones persistentes en torno a la gobernanza de la inteligencia artificial en el trabajo.

CUADRO 4. PRINCIPALES POSICIONES DE LOS ACTORES TRIPARTITOS EN LA 113.ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. JUNIO, 2025

Dimensión	Gobiernos / Estados	Organizaciones de empleadores	Organizaciones sindicales	Lectura analítica
Diagnóstico general	Reconocen que la IA y la gestión algorítmica plantean desafíos estructurales para el empleo y la regulación del trabajo.	Enfatizan el potencial de la IA para mejorar productividad, eficiencia y competitividad.	Subrayan los riesgos de precarización, intensificación del trabajo y pérdida de control sobre las condiciones laborales.	Existe un diagnóstico compartido sobre la relevancia del fenómeno, pero divergencias en la valoración de sus efectos.
Rol de la regulación	Defienden la necesidad de marcos normativos que otorguen certezas y eviten abusos, con distintos grados de intervención estatal.	Prefieren marcos regulatorios flexibles que no obstaculicen la innovación ni la adopción tecnológica.	Exigen regulaciones claras y vinculantes que protejan derechos laborales y limiten la discrecionalidad algorítmica.	La tensión central se sitúa entre regulación preventiva y enfoques basados en autorregulación.
Transparencia algorítmica	Apoyan principios generales de transparencia y supervisión humana.	Aceptan la transparencia en términos generales, con resguardos sobre propiedad intelectual y secretos comerciales.	Plantean el derecho efectivo a la información, explicación y cuestionamiento de decisiones automatizadas.	La transparencia aparece como consenso, pero con interpretaciones divergentes sobre su alcance.
Diálogo social y tripartismo	Reafirman el diálogo social como principio rector de la gobernanza del trabajo digital.	Reconocen el diálogo social como espacio de intercambio, con énfasis en su carácter consultivo.	Reivindican el diálogo social y la negociación colectiva como mecanismos centrales de regulación del uso de la IA.	El diálogo social es ampliamente legitimado, aunque con expectativas distintas sobre su función.
Negociación colectiva	Valoran su rol, pero sin definir obligaciones específicas en materia de IA.	Muestran cautela frente a la incorporación de cláusulas tecnológicas obligatorias.	Promueven la inclusión de la IA y la gestión algorítmica en la negociación colectiva.	Se observa una disputa sobre el grado de institucionalización de la IA en los convenios colectivos.
Libertad sindical	Reconocen formalmente su protección en contextos de digitalización.	No la cuestionan explícitamente, pero enfatizan la flexibilidad organizacional.	Alertan sobre prácticas algorítmicas que pueden debilitar la acción sindical.	La digitalización introduce riesgos indirectos para el ejercicio efectivo de la libertad sindical.
Tensiones principales	Equilibrar innovación, regulación y cohesión social.	Evitar sobre-regulación y preservar márgenes de gestión empresarial.	Asegurar derechos, control democrático y participación efectiva de los trabajadores.	La gobernanza de la IA se configura como un campo de negociación política y social en construcción.
Elaboración propia. Basado en:				

2.3. Sindicatos, negociación colectiva y diálogo social frente a la inteligencia artificial

En paralelo a los desarrollos regulatorios y normativos, la literatura internacional ha destacado el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva como mecanismos clave para gobernar los impactos de la inteligencia artificial en el trabajo. Lejos de constituir actores pasivos frente al cambio

tecnológico, las organizaciones sindicales aparecen como espacios privilegiados para canalizar las tensiones asociadas a la automatización, la gestión algorítmica y la reorganización del trabajo.

Diversos estudios muestran que la negociación colectiva puede cumplir una función preventiva y correctiva frente a la introducción de sistemas de IA, incorporando cláusulas sobre transparencia algorítmica, derecho a la información, evaluación de impactos laborales y participación en decisiones tecnológicas. Estas prácticas reflejan una ampliación del ámbito tradicional de la negociación colectiva, incorporando dimensiones tecnológicas antes consideradas ajenas al derecho laboral (De Stefano & Taes, 2023).

No obstante, la capacidad de los sindicatos para incidir en la gobernanza de la IA enfrenta desafíos significativos. La fragmentación del trabajo, la expansión de plataformas digitales y la externalización de funciones dificultan la identificación de empleadores responsables y la articulación de sujetos colectivos. En este contexto, investigaciones europeas recientes documentan la emergencia de nuevas formas de representación colectiva y de adaptación organizativa frente a la digitalización (Martín Artiles & Pastor Martínez, 2022; Eurofound, 2025).

La evidencia comparada sugiere que los sistemas de diálogo social con mayor densidad institucional presentan mejores condiciones para integrar la inteligencia artificial en marcos de regulación negociada. Allí donde existen derechos consolidados de información, consulta y negociación, los actores sociales cuentan con mayores herramientas para anticipar impactos y evitar procesos unilaterales de reorganización del trabajo.

2.4. Inteligencia artificial, trabajo y gobernanza en América Latina

A diferencia del contexto europeo, la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo en América Latina se desarrolla en un escenario marcado por profundas asimetrías estructurales. La región enfrenta una combinación de limitada capacidad regulatoria, alta heterogeneidad productiva, elevados niveles de informalidad laboral y sistemas de diálogo social fragmentados, lo que condiciona de manera significativa la gobernanza del cambio tecnológico.

Los informes regionales coinciden en señalar que la adopción de tecnologías basadas en inteligencia artificial tiende a producir efectos diferenciados y, en muchos casos, a profundizar desigualdades preexistentes. En esta línea, el *Atlas de inteligencia artificial para América Latina y el Caribe* elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo advierte que la incorporación de estas tecnologías en contextos caracterizados por brechas estructurales en materia de capacidades institucionales, infraestructura digital y desarrollo de talento puede amplificar desigualdades territoriales y socioeconómicas, reforzando dinámicas de dependencia tecnológica y limitando la capacidad de los países de la región para capturar plenamente los beneficios del cambio tecnológico (PNUD, 2025).

Asimismo, estudios regionales sobre gobernanza digital y trabajo destacan que América Latina presenta una inserción predominantemente pasiva en la economía de datos, con fuerte dependencia de plataformas globales y limitada capacidad de incidencia sobre el diseño y uso de tecnologías inteligentes (CEPAL, 2023). En este contexto, el diálogo social en torno a la IA aparece aún incipiente, con escasa incorporación de estas materias en la negociación colectiva y en instancias tripartitas, operando mayoritariamente como espacios consultivos y no vinculantes.

Diversos informes internacionales subrayan que la debilidad institucional y la fragmentación de los sistemas de relaciones laborales incrementan el riesgo de que la digitalización se traduzca en nuevas formas de precarización laboral y exclusión, especialmente en sectores caracterizados por altos niveles de informalidad y bajo poder de organización colectiva. En este contexto, la Organización

Internacional del Trabajo ha destacado que el fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva constituye una condición clave para orientar la incorporación de nuevas tecnologías hacia trayectorias de transformación productiva compatibles con los principios del trabajo decente (OIT, 2021; OIT. (s. f.). OIT, 2025).

En conjunto, estos diagnósticos sugieren que la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo en América Latina no puede comprenderse únicamente desde la perspectiva de la adopción tecnológica, sino que debe situarse en el marco más amplio de las capacidades institucionales para gobernar el cambio tecnológico. La evidencia regional muestra que las trayectorias de incorporación de la IA dependen en gran medida de la articulación entre políticas públicas, marcos regulatorios, sistemas de protección social y espacios de diálogo social capaces de procesar los conflictos asociados a estas transformaciones. En este contexto, el desafío para los países de la región no radica únicamente en promover la innovación tecnológica, sino en construir arreglos institucionales que permitan orientar sus efectos hacia resultados socialmente inclusivos. Sobre esta base, resulta pertinente revisar las convergencias y tensiones que se observan a nivel internacional en torno a la gobernanza de la inteligencia artificial y el trabajo.

2.5. Balance sobre convergencias y tensiones en la discusión internacional

La revisión internacional muestra una convergencia creciente en torno a ciertos principios básicos. Tanto la Unión Europea como la OIT y los organismos multilaterales coinciden en que los impactos de la inteligencia artificial sobre el trabajo no son automáticos ni tecnológicamente determinados, sino que dependen de las decisiones institucionales y de los mecanismos de gobernanza que acompañen su implementación (OECD, 2019; OIT, 2021; OIT. (s. f.)).

Al mismo tiempo, persisten tensiones relevantes entre enfoques regulatorios. Mientras la Unión Europea avanza hacia marcos jurídicos vinculantes y preventivos, otras regiones continúan privilegiando esquemas más flexibles o fragmentados. Asimismo, el rol del diálogo social, aunque ampliamente legitimado en el plano normativo, enfrenta desafíos prácticos asociados a la transformación de las relaciones laborales y a la emergencia de nuevos sujetos del trabajo digital.

Esta breve revisión del debate internacionales sugiere que el diálogo social ocupa un lugar especialmente relevante en la gobernanza de la inteligencia artificial en el trabajo. Ello no se debe únicamente a los acuerdos que eventualmente puede producir, sino también a su capacidad para procesar conflictos, construir diagnósticos compartidos y dar legitimidad a decisiones públicas en contextos de cambio tecnológico acelerado. Sobre esa base, el capítulo siguiente examina el caso chileno y las condiciones desde las cuales se despliegan las experiencias analizadas.

CAPÍTULO 3. CONTEXTO NACIONAL: INTELIGENCIA ARTIFICIAL, TRABAJO Y REGULACIÓN EN CHILE

Este capítulo tiene por objetivo caracterizar la situación de la inteligencia artificial en relación con el trabajo en Chile, previo al análisis de las experiencias concretas de diálogo social desarrolladas en los capítulos siguientes. En particular, este capítulo recoge el contraste entre los marcos internacionales revisados y las condiciones efectivas de institucionalidad, adopción tecnológica y regulación desde las cuales se organiza el debate nacional.

En términos generales, se trata de un capítulo de contexto y diagnóstico inicial, cuyo propósito es ordenar los principales antecedentes disponibles sobre el nivel de desarrollo, adopción y regulación de la inteligencia artificial en el país, así como identificar brechas, tensiones y desafíos que estructuran el debate nacional en esta materia.

Desde esta perspectiva, el capítulo no busca evaluar el impacto efectivo de la inteligencia artificial sobre el empleo ni anticipar escenarios futuros, sino describir algunas de las condiciones estructurales en las que estas tecnologías comienzan a incorporarse en el mundo del trabajo en Chile. Para ello, se consideran diagnósticos nacionales y comparados sobre capacidades tecnológicas, sectores potencialmente impactados y desigualdades preexistentes, junto con el marco normativo vigente y en discusión, con el fin de situar analíticamente las experiencias de diálogo social que se examinan posteriormente.

3.1. Condiciones estructurales de incorporación de la inteligencia artificial en el trabajo

Los antecedentes disponibles coinciden en señalar que la transformación tecnológica del trabajo en Chile se encuentra en una fase heterogénea y desigual, en la que predominan procesos de digitalización y, en menor medida, de automatización, mientras que el uso directo de sistemas de inteligencia artificial sigue siendo incipiente². De acuerdo con los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA 2023), una proporción significativa de empresas declara utilizar tecnologías digitales, principalmente asociadas a la gestión de información, la administración de procesos internos y la interacción con trabajadores y clientes (Dirección del Trabajo, 2024a).

De modo general, esta adopción tecnológica presenta diferencias relevantes según el tamaño de la empresa. Las empresas medianas y grandes exhiben niveles significativamente más altos de digitalización que las micro y pequeñas, lo que refleja brechas estructurales en capacidades de inversión, gestión y acceso a tecnologías. Asimismo, la digitalización observada se vincula mayoritariamente a mejoras organizacionales y administrativas, más que a transformaciones

² Cabe precisar, sin embargo, que en muchos casos no siempre distingue con nitidez entre digitalización, automatización e inteligencia artificial. En particular, fuentes como la ENCLA capturan con mayor amplitud procesos de incorporación tecnológica en la empresa, muchos de los cuales corresponden a digitalización organizacional o automatización parcial más que al uso intensivo de sistemas de IA en sentido estricto. Por ello, en este capítulo dichos antecedentes son utilizados como marco de contexto para situar condiciones de adopción tecnológica y no como prueba directa de una difusión generalizada de inteligencia artificial en las empresas.

profundas de los procesos productivos, lo que se traduce en impactos limitados sobre el empleo y la jornada laboral.

Por su parte, la automatización de procesos aparece como un fenómeno menos extendido y más acotado sectorialmente. La información disponible muestra discrepancias entre la percepción de empleadores y la de trabajadores y dirigentes sindicales respecto de su alcance y efectos, lo que sugiere que estos procesos aún no constituyen un eje central de reorganización del trabajo en la mayoría de las empresas del país. En este contexto, el uso explícito de inteligencia artificial es reportado como marginal, reforzando la idea de que, al momento del levantamiento de la información (2022), estas tecnologías no ocupaban un lugar central en la organización del trabajo en Chile (Dirección del Trabajo, 2024a).

Desde una perspectiva sectorial, la adopción tecnológica se concentra en actividades profesionales, científicas, financieras y de servicios intensivos en información, mientras que sectores como la agricultura, la construcción, el comercio y los servicios personales presentan una menor penetración de estos procesos. Este patrón anticipa que los impactos potenciales de la inteligencia artificial sobre el trabajo serán necesariamente diferenciados y dependerán de la estructura productiva, ocupacional y territorial del país.

En una escala más amplia, estas condiciones también deben leerse a la luz de las capacidades regionales para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial. CENIA (2024) muestra que Chile se ubica entre los países mejor posicionados de América Latina en entorno habilitante, infraestructura y desarrollo del ecosistema de IA, mientras que PNUD (2025) advierte que su despliegue en la región ocurre sobre estructuras productivas e institucionales desiguales. En el caso chileno, ello refuerza que la incorporación de la IA en el trabajo no depende solo de disponibilidad tecnológica, sino también de capacidades regulatorias, formativas e institucionales para orientar sus usos y procesar sus efectos laborales.

3.2. Teletrabajo y tecnologías digitales como antecedentes

Un elemento particularmente relevante del contexto reciente ha sido la expansión del teletrabajo, impulsada de manera decisiva por la pandemia de COVID-19. Si bien el teletrabajo no constituye en sí mismo una aplicación de inteligencia artificial, su desarrollo se encuentra estrechamente vinculado al uso intensivo de tecnologías digitales y resulta ilustrativo de los cambios en la organización del trabajo mediados por tecnología.

La ENCLA 2023 evidencia que una proporción significativa de empresas recurrió al teletrabajo durante la pandemia y que, posteriormente, esta modalidad se mantuvo en niveles superiores a los observados con anterioridad. Desde la perspectiva de las y los trabajadores, el teletrabajo es evaluado mayoritariamente de forma favorable, destacándose efectos positivos en la conciliación entre vida laboral y familiar y en la reducción de los tiempos de desplazamiento (Dirección del Trabajo, 2024a).

No obstante, la ENCLA 2023 muestra que esta modalidad también puso en evidencia tensiones relevantes en materia de supervisión, control del tiempo de trabajo, intensificación de las jornadas, condiciones materiales para el desempeño laboral y distribución de las cargas de cuidado. Asimismo, se observa una participación limitada de las organizaciones sindicales en las decisiones relativas a su implementación, lo que anticipa algunos de los desafíos que podrían intensificarse en escenarios de mayor adopción de tecnologías avanzadas, incluida la inteligencia artificial.

3.3. Capacidades tecnológicas, brechas y diagnósticos comparados

Desde una perspectiva comparada, Chile presenta una posición relativamente favorable en el contexto latinoamericano en términos de infraestructura digital, conectividad, capital humano avanzado y continuidad de la política pública en inteligencia artificial. El Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial 2025 sitúa al país entre los líderes regionales, destacando avances en investigación, formación especializada y gobernanza (CENIA, 2025).

Sin embargo, estos diagnósticos también identifican brechas relevantes. Entre ellas se cuentan la limitada capacidad soberana de cómputo de alto rendimiento, la baja productividad en innovación y propiedad intelectual asociada a la inteligencia artificial, y la necesidad de ampliar la formación y alfabetización en estas tecnologías más allá de los segmentos altamente calificados. En el ámbito laboral, se advierten riesgos de profundización de desigualdades entre trabajadores, sectores y territorios, así como desafíos en materia de reconversión, capacitación y protección de derechos.

Estudios prospectivos sobre inteligencia artificial generativa en Chile sugieren que una proporción significativa de las tareas asociadas a los empleos más comunes del país podría verse afectada por estas tecnologías, principalmente en términos de aceleración de tareas más que de eliminación directa de puestos. Si bien estos antecedentes no permiten anticipar linealmente sus efectos sobre el empleo, sí muestran variaciones según el tipo de tareas y los niveles salariales, lo que refuerza la necesidad de desarrollar aproximaciones diferenciadas desde la política pública frente a la adopción de estas tecnologías y, en una lectura más amplia, para las estrategias de diálogo social frente al cambio tecnológico. (CENIA Y SOFOFA, 2024).

3.4. Marco normativo vigente

El marco normativo chileno relacionado con inteligencia artificial y trabajo se caracteriza actualmente por su fragmentación y desarrollo incipiente, combinando normas laborales vigentes vinculadas a la digitalización del trabajo, instrumentos estratégicos de política pública y proyectos legislativos en tramitación.

En el ámbito laboral, las regulaciones existentes se han orientado principalmente a formas específicas de organización del trabajo mediadas por tecnologías, más que al uso de sistemas de inteligencia artificial como tales. La Ley N.º 21.220, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, constituye un antecedente relevante al reconocer jurídicamente una modalidad de trabajo basada en tecnologías de la información y comunicación, estableciendo derechos y obligaciones en materia de jornada, desconexión y provisión de herramientas.

Por su parte, la Ley N.º 21.553, que regula el trabajo en plataformas digitales de servicios, representa un hito en el reconocimiento normativo de relaciones laborales mediadas por algoritmos y sistemas digitales. Esta norma introduce derechos mínimos y ciertas obligaciones de información y transparencia, abordando indirectamente la gestión algorítmica del trabajo, sin constituir aún una regulación específica de la inteligencia artificial.

En tanto, el Proyecto de Ley que regula los sistemas de inteligencia artificial fue ingresado al Congreso Nacional el 7 de mayo de 2024, bajo la forma de mensaje del Ejecutivo (Boletín N.º 16821-19, refundido con el Boletín N.º 15869-19). La iniciativa fue presentada de manera conjunta por múltiples ministerios —entre ellos, las carteras de Ciencia, Economía, Hacienda, Educación, Justicia y Derechos Humanos, Interior y Relaciones Exteriores—, lo que da cuenta de un abordaje transversal de la inteligencia artificial como política de Estado, más allá de su dimensión estrictamente tecnológica. A enero de 2026, el proyecto se encuentra en segundo trámite constitucional, siendo discutido en la

Cámara Revisora, sin que hasta ahora se hayan aprobado disposiciones específicas que regulen de manera directa las implicancias laborales del uso de sistemas de inteligencia artificial.

En términos generales, los proyectos en tramitación se estructuran desde una lógica transversal y habilitante, centrada en la definición de principios rectores —como la centralidad de los derechos fundamentales, la no discriminación, la transparencia, la responsabilidad y la supervisión humana— así como en la identificación y gestión de riesgos asociados al uso de sistemas automatizados (Humeres et al., 2025). Desde el punto de vista de su contenido, el foco principal de estas iniciativas se sitúa en la gobernanza general de la inteligencia artificial como tecnología de propósito general. Ello se expresa en la incorporación de definiciones legales básicas, en el establecimiento de deberes generales para desarrolladores, proveedores y usuarios de sistemas de IA, y en la propuesta de mecanismos institucionales de coordinación, supervisión y eventualmente fiscalización.

Sin embargo, el tratamiento de las implicancias específicas de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo aparece aún de manera incipiente. Las referencias al empleo, a las condiciones de trabajo y a la gestión laboral son limitadas y, en su estado actual, no se traducen en obligaciones concretas ni en mecanismos explícitos de participación de los actores laborales, tales como el diálogo social o la negociación colectiva.

Desde una perspectiva comparada, este enfoque inicial guarda similitudes con las primeras etapas del debate europeo y con las discusiones promovidas por la OIT, en cuanto prioriza principios generales y marcos de gobernanza antes que regulaciones sectoriales detalladas. No obstante, a diferencia del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial —que identifica explícitamente el ámbito laboral como un espacio de alto riesgo— y de la OIT —que ha situado el trabajo y el diálogo social en el centro de la gobernanza de la IA—, la discusión legislativa chilena aún no incorpora de manera sistemática la dimensión laboral ni reconoce explícitamente el rol de los actores sociales en la regulación del uso de estas tecnologías.

Este escenario resulta particularmente relevante para el análisis del contexto nacional, en la medida en que pone de manifiesto una brecha entre la regulación general de la inteligencia artificial y el tratamiento específico de sus impactos sobre el trabajo. La ausencia de disposiciones laborales claras refuerza la importancia de los espacios de diálogo social como instancias complementarias —y potencialmente anticipatorias— para abordar los desafíos que plantea la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, en un contexto donde el desarrollo legislativo aún se encuentra en una fase incipiente.

3.5. Tensiones y vacíos del debate nacional

El debate nacional sobre inteligencia artificial y trabajo se estructura en torno a una serie de tensiones y vacíos no resueltos. En primer lugar, se observa una brecha entre el nivel estratégico y el nivel operativo: si bien Chile cuenta con una política nacional de inteligencia artificial y con iniciativas legislativas en curso, su traducción en regulaciones laborales concretas y en prácticas institucionales sigue siendo limitada.

En segundo término, se identifica una tensión entre una narrativa centrada en la promoción de la innovación y la competitividad y una discusión aún incipiente sobre los impactos distributivos, las desigualdades laborales y los riesgos de precarización asociados a la adopción de tecnologías avanzadas. Asimismo, se constata una participación acotada de los actores laborales en la definición de estos procesos, lo que contribuye a la baja centralidad explícita de la inteligencia artificial en los espacios de diálogo social existentes.

Finalmente, el contexto nacional evidencia una desconexión entre los ritmos del cambio tecnológico y los tiempos del derecho laboral, generando incertidumbre respecto de la capacidad del marco regulatorio vigente para anticipar y procesar transformaciones futuras. En este escenario, el diagnóstico aquí presentado busca constituir el punto de partida analítico para comprender, en los capítulos siguientes, cómo el diálogo social en Chile ha comenzado —o no— a abordar la relación entre inteligencia artificial y trabajo en distintos niveles e instancias.

El panorama descrito en este capítulo permite situar la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo en Chile en un escenario marcado por una incorporación tecnológica aún incipiente, desigual y sectorialmente diferenciada, así como por un marco normativo fragmentado y en desarrollo. Si bien existen avances relevantes en términos de infraestructura digital, capacidades técnicas y definición de orientaciones estratégicas, persisten brechas importantes en la traducción de estos marcos generales en regulaciones laborales específicas y en prácticas institucionales consolidadas.

Asimismo, el análisis del contexto nacional pone de relieve que la inteligencia artificial no se ha constituido aún como un eje explícito y sistemático del debate laboral, sino que aparece de manera dispersa, indirecta o subordinada a otras problemáticas del trabajo. Esta baja centralidad no puede comprenderse únicamente como un rezago tecnológico, sino que se vincula también a condiciones estructurales del sistema de relaciones laborales y a las capacidades diferenciadas de los actores para anticipar, problematizar y procesar transformaciones productivas de carácter emergente.

En este escenario, el diálogo social se presenta como un espacio potencial —aunque no homogéneo ni exento de limitaciones— para canalizar estas tensiones, construir marcos interpretativos compartidos y explorar respuestas institucionales frente a la incorporación de tecnologías avanzadas en el trabajo. Sin embargo, para comprender cómo dicho potencial se expresa efectivamente en el caso chileno, resulta necesario contar con un marco analítico que permita identificar los distintos niveles, instancias y dispositivos de diálogo social existentes, así como las condiciones estructurales que configuran su funcionamiento y orienten la identificación y lectura de las experiencias examinadas más adelante.

CAPÍTULO 4. MARCO DE ANÁLISIS: INSTANCIAS Y NIVELES DE DIÁLOGO SOCIAL EN CHILE

Tras revisar los principales elementos del contexto nacional, este capítulo tiene por objetivo establecer un marco de análisis que oriente el examen de las experiencias nacionales de diálogo social consideradas en este estudio, identificando los niveles, actores, instancias y condiciones estructurales que configuran su funcionamiento efectivo en el contexto chileno (OIT, 2013; Ishikawa, 2004). De este modo, el capítulo cumple una función instrumental dentro del diseño del estudio, orientada a traducir el marco conceptual previo en criterios analíticos operativos para el examen empírico.

Para ello, se adopta una mirada panorámica a las principales instancias de diálogo social existentes y vigentes en Chile, considerando su nivel de actuación, su grado de institucionalización, el tipo de actores involucrados y su continuidad en el tiempo. Esta selección no se presenta como una tipología exhaustiva ni como un inventario cerrado, sino como una herramienta analítica destinada a situar las experiencias examinadas en el capítulo siguiente dentro de un entramado institucional más amplio, heterogéneo y dinámico.

De este modo, no se parte del supuesto de la existencia de una agenda consolidada sobre estas materias en los espacios de diálogo social en el país. Por el contrario, el marco analítico aquí propuesto permite observar cómo, en qué condiciones y con qué alcances la inteligencia artificial comienza a emerger —o no— como objeto de diálogo en distintos niveles e instancias.

4.1. Dimensiones y niveles del diálogo social como categorías analíticas

El diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común (Ishikawa, 2004). A partir de esta definición amplia, se propone una sistematización operativa que distingue dimensiones del diálogo social —intercambio de información, consulta y negociación— y niveles —empresa, sectorial, territorial y nacional—, los cuales son utilizados en este estudio como categorías analíticas para el examen de experiencias concretas.

Estas dimensiones no se conciben como etapas secuenciales ni como un itinerario normativo ideal, sino como formas coexistentes que pueden superponerse o combinarse en una misma instancia. En este sentido, un espacio de diálogo puede articular dinámicas de información y consulta sin derivar necesariamente en procesos de negociación, o bien incorporar elementos de negociación en ausencia de una institucionalización formal. Esta aproximación resulta especialmente relevante para el análisis del caso chileno, caracterizado por una institucionalidad de diálogo social fragmentada y de intensidad variable.

Del mismo modo, los distintos niveles del diálogo social no deben entenderse como compartimentos aislados, sino como ámbitos de interacción que pueden articularse y retroalimentarse entre sí. El diálogo social opera en múltiples escalas —nacional, sectorial, territorial y de empresa— y sus distintos formatos institucionales producen resultados diferenciados en función de los actores involucrados, los temas abordados y los marcos regulatorios en que se inscriben (Ermida, 2005).

Desde esta perspectiva, cada nivel no solo delimita una escala institucional específica, sino también un modo particular de problematización del trabajo y de los procesos de transformación tecnológica. En el marco de este estudio, esta distinción resulta especialmente útil para comprender por qué la inteligencia artificial tiende a ser abordada de manera diferenciada según el nivel del diálogo social considerado.

4.2. Actores e institucionalidad del diálogo social en Chile

Desde una perspectiva de largo plazo, la configuración contemporánea del diálogo social en Chile se encuentra estrechamente vinculada al proceso de transición democrática y a la estrategia de concertación social desarrollada desde la década de 1990, en cuyo marco el Estado asumió un rol activo en la promoción de espacios de cooperación entre empleadores y trabajadores. Esta trayectoria ha dado lugar a una institucionalidad diversa, en la que coexisten instancias tripartitas de carácter permanente, dispositivos sectoriales de carácter técnico y espacios de diálogo de menor formalización (Ermida, 2005; Rivera, 2024).

En esta configuración, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha desempeñado un papel relevante en la institucionalización de prácticas de diálogo social, particularmente a través de la Dirección del Trabajo, mediante mecanismos como las mesas de trabajo y los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU). Estas instancias se constituyen como espacios estables de interacción tripartita, orientados principalmente a materias de aplicación normativa, fiscalización y funcionamiento del sistema laboral, aunque su desarrollo efectivo presenta una marcada heterogeneidad territorial (Ibáñez, 2024).

Por otra parte, a nivel nacional, el Consejo Superior Laboral del Ministerio del Trabajo se configura como una instancia tripartita de carácter permanente, con un mandato explícito de asesoría en materias laborales de alcance estructural. Asimismo, esta mirada a las instancias de diálogo social permite identificar mecanismos de carácter sectorial-técnico, entre los cuales destaca ChileValora, a través del funcionamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de carácter tripartito, relevante para observar cómo las transformaciones productivas y tecnológicas comienzan a traducirse en agendas laborales operativas (ChileValora, 2023).

Junto a estas instancias institucionalizadas, el diálogo social en Chile incluye formatos no permanentes y no formalizados, tales como mesas ampliadas y espacios de diálogo que incorporan a la academia y a otros actores especializados. Aunque estos espacios no generan acuerdos vinculantes ni se sostienen como instancias estables, cumplen un rol relevante en la problematización inicial de temas emergentes, como la inteligencia artificial y el trabajo.

4.3. Capacidades de los actores laborales y condiciones estructurales del diálogo social

Desde la teoría y la práctica del diálogo social, uno de los factores estructurales clave para su funcionamiento efectivo es la existencia de actores laborales representativos, organizados y con capacidad de incidencia (Ermida, 2005; Ishikawa, 2004).

En el caso chileno, la evidencia empírica disponible muestra que estas condiciones se presentan de manera heterogénea y desigual, particularmente en lo que respecta a las organizaciones sindicales. Los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA 2023) confirman que el sindicalismo chileno se caracteriza por una baja densidad organizacional, una alta fragmentación y una cobertura limitada de la negociación colectiva. En términos de presencia institucional, solo un 3,9% de las empresas cuenta con al menos una organización sindical activa, concentrándose mayoritariamente en

empresas de mayor tamaño, mientras que la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas carece de representación sindical formal (Dirección del Trabajo, 2024a).

Desde la perspectiva de la afiliación, aproximadamente un 20% de las personas trabajadoras dependientes se encuentra sindicalizada, pero concentrada de manera abrumadora en la gran empresa, que agrupa cerca del 87% del total de afiliados. Esta distribución refuerza un modelo de representación segmentado, en el que amplios sectores del mercado de trabajo permanecen estructuralmente excluidos de la experiencia sindical.

Asimismo, ENCLA 2023 evidencia la persistencia del paralelismo sindical, esto es, la coexistencia de múltiples organizaciones sindicales al interior de una misma empresa. Cerca de una cuarta parte de las empresas con sindicatos presenta más de una organización, fenómeno que se intensifica en la gran empresa y que tiende a dispersar el poder negociador y a dificultar la construcción de agendas comunes de mayor alcance.

Desde una perspectiva analítica, estos rasgos no se abordan como un juicio normativo sobre el sindicalismo, sino como una condición estructural del sistema de relaciones laborales. La fragmentación organizativa, la baja cobertura sindical y las persistentes asimetrías de poder entre actores laborales y empresariales configuran restricciones relevantes para el funcionamiento del diálogo social en Chile, particularmente en lo que respecta a su continuidad, profundidad e incidencia en agendas de carácter transversal o estructural, por lo que el despliegue de capacidades sindicales respecto a la articulación y solidaridad con otras organizaciones, la participación estratégica en espacios de deliberación, así como la ampliación de temas para la agenda son elementos pueden revitalizar el sindicalismo (Henríquez, 2024). En este contexto, la fortaleza relativa de los actores laborales constituye una variable clave para comprender por qué la inteligencia artificial tiende a ocupar un lugar secundario o indirecto en las agendas de diálogo social, y por qué su abordaje se expresa de manera desigual entre sectores y niveles.

A modo de síntesis, el marco analítico presentado permite situar las experiencias de diálogo social consideradas en este estudio dentro de las condiciones institucionales y estructurales que caracterizan al sistema de relaciones laborales en Chile. La distinción entre dimensiones del diálogo social —información, consulta y negociación— y los distintos niveles en que este se desarrolla —empresa, sectorial, territorial y nacional— constituye una herramienta analítica para examinar cómo emergen, se problematizan o se incorporan temas asociados a la transformación tecnológica en los distintos espacios de interacción entre actores laborales. Al mismo tiempo, la consideración de las capacidades organizativas de dichos actores permite comprender las condiciones que facilitan o limitan la continuidad, profundidad e incidencia de estos procesos. Sobre esta base, el capítulo siguiente analiza un conjunto de experiencias recientes de diálogo social en Chile, con el propósito de observar empíricamente cómo estas dinámicas se expresan en procesos concretos de deliberación en torno a la relación entre inteligencia artificial y trabajo.

CAPÍTULO 5. EXPERIENCIAS RECIENTES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE TRABAJO EN CHILE

Según el marco analítico desarrollado, este capítulo examina un conjunto de experiencias recientes de diálogo social en Chile, seleccionadas por su relevancia institucional, sectorial y analítica en relación con los procesos de transformación tecnológica del trabajo. Estas experiencias corresponden a instancias de diversa naturaleza —tripartitas y bipartitas, institucionalizadas y no permanentes, nacionales, sectoriales y de empresa— y presentan grados diferenciados de formalización, continuidad e intensidad deliberativa. En coherencia con los criterios definidos en el capítulo anterior, estas experiencias no se presentan como casos comparables en sentido estricto ni como aplicaciones uniformes de un modelo analítico. Por el contrario, su diversidad de formatos, alcances y densidades constituye un rasgo analítico central del estudio.

Desde este marco, las experiencias analizadas no se presentan como aplicaciones mecánicas de las categorías propuestas, sino como procesos empíricos cuya heterogeneidad permite poner a prueba y matizar dichas herramientas analíticas.

En este marco, la sistematización de las experiencias no persigue construir una comparación estandarizada entre casos de origen, escala, densidad y objetivos distintos, sino desarrollar una lectura inductiva de sus contenidos, identificando en cada una de ellas ciertos ejes mínimos de observación que permitan, posteriormente, sostener una discusión transversal fundada en regularidades, contrastes y desplazamientos analíticamente relevantes.

El análisis, por tanto, no responde a un criterio de homogeneidad estructural, sino a una estrategia inductiva orientada a reconstruir cómo la relación entre inteligencia artificial y trabajo emerge, se articula o permanece (o no) en distintos espacios de diálogo social, en función de sus diseños institucionales, de los actores involucrados y de las problemáticas laborales que organizan la discusión. En este sentido, la extensión, densidad y enfoque de cada experiencia reflejan deliberadamente la heterogeneidad de los procesos examinados y constituyen el insumo empírico a partir del cual se desarrollará, posteriormente, la discusión transversal del estudio. Así, la secuencia de las experiencias responde a un criterio analítico que avanza desde instancias de mayor institucionalización y alcance nacional hacia espacios sectoriales, de empresa y territoriales.

Experiencia 1. El Consejo Superior Laboral del Ministerio del Trabajo.
Evaluación de la implementación de la Ley N° 21.431 sobre trabajo en
plataformas digitales.

En términos generales, esta experiencia analiza el proceso desarrollado por el Consejo Superior Laboral (CSL), instancia tripartita y consultiva, creada por la Ley N° 20.940, que reúne a representantes del gobierno, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores de mayor representatividad. Entre sus funciones se encuentra colaborar en la formulación de políticas públicas, promover relaciones laborales modernas y fortalecer el diálogo social a nivel nacional (CSL, 2025).

La revisión de esta experiencia se focaliza en el marco de las evaluaciones sucesivas de la Ley N° 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales, culminando en la Tercera Evaluación correspondiente al año 2025, aprobada en enero de 2026 (CSL, 2025; CSL, 2026). Este proceso constituye una de las experiencias institucionales más relevantes de diálogo social tripartito en Chile en materia de trabajo digital y gestión algorítmica del empleo.

A diferencia de ejercicios evaluativos aislados, el seguimiento de la Ley N° 21.431 se configura progresivamente como un proceso continuo de diálogo social institucionalizado, orientado no solo a diagnosticar el grado de cumplimiento normativo, sino también a identificar tensiones estructurales, producir aprendizajes colectivos y delinear una agenda futura de gobernanza del trabajo mediado por plataformas digitales.

Desde una perspectiva analítica, esta experiencia resulta especialmente relevante para el presente estudio, en la medida en que permite observar cómo una instancia tripartita de alcance nacional procesa, en distintas fases, los impactos de la digitalización del trabajo, la gestión algorítmica y la expansión de formas atípicas de empleo, poniendo a prueba las capacidades tradicionales del derecho laboral, de la fiscalización estatal y del propio diálogo social.

En el marco de la Ley N° 21.431, el CSL recibe un mandato específico: emitir tres evaluaciones periódicas sobre la implementación de la normativa, abordando especialmente los efectos derivados de la distinción entre trabajadores dependientes e independientes, así como las condiciones de protección laboral, seguridad social y transparencia en el funcionamiento de las plataformas digitales. Este encargo posiciona al CSL como un actor clave en el seguimiento institucional del trabajo mediado por plataformas y en la producción de evidencia para la toma de decisiones públicas (CSL, 2025; CSL, 2026).

La Ley N° 21.431, publicada en 2022, regula el trabajo mediado por plataformas digitales de servicios, estableciendo dos modalidades contractuales —dependiente e independiente— y un conjunto de normas comunes, tales como el pago mínimo por hora, el derecho a capacitación, la entrega obligatoria de elementos de protección personal, la contratación de un seguro por daños a bienes personales, la prohibición de desconexiones arbitrarias y el derecho a recibir información sobre el funcionamiento de los algoritmos y los criterios de asignación de trabajo (Subsecretaría del Trabajo, 2025). Asimismo, la normativa reconoce la existencia de una relación triangular entre plataformas, trabajadores y usuarios, introduciendo complejidades adicionales en su implementación y fiscalización.

Contexto de implementación de la ley N° 21.431 (2022–2025).

Desde su entrada en vigor, la implementación de la Ley N° 21.431 ha estado marcada por un crecimiento sostenido del trabajo en plataformas digitales y por una intensa actividad administrativa, fiscalizadora y evaluativa. Durante el período 2022–2025, se consolida un universo amplio y dinámico de personas que generan ingresos mediante plataformas, con predominio de trabajadores clasificados como independientes, alta rotación y una participación significativa de personas que combinan esta actividad con otras ocupaciones (Subsecretaría del Trabajo, 2025; CSL, 2026).

La experiencia fiscalizadora acumulada evidencia brechas persistentes en materias laborales básicas, tales como la escrituración de contratos, el registro de jornada, la entrega de comprobantes de pago y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estas dificultades se ven reforzadas por limitaciones estructurales de la fiscalización tradicional para acceder a modelos de gestión del trabajo altamente mediados por sistemas algorítmicos y por estructuras empresariales deslocalizadas (CSL, 2025; CSL, 2026).

Un hito relevante del período fue la implementación de la Resolución Exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 132 de 2023, que trasladó a las plataformas la obligación de emitir boletas electrónicas de terceros. Esta medida contribuyó a un aumento significativo de la formalización tributaria del sector y permitió dimensionar con mayor precisión el universo de personas que generan ingresos a través de plataformas digitales, constituyéndose en uno de los principales avances institucionales del período (Subsecretaría del Trabajo, 2025; CSL, 2026).

Desarrollo del proceso de evaluación en el Consejo Superior Laboral.

El proceso evaluativo de la Ley N° 21.431 se desarrolla en dos fases analíticamente distinguibles, que reflejan una evolución en la densidad del diálogo social y en la profundidad de los temas abordados.

La primera fase, correspondiente a la Primera y Segunda Evaluación, se caracteriza por un énfasis en el diagnóstico de la implementación normativa, el levantamiento de brechas de cumplimiento y la sistematización de información administrativa, estadística y fiscalizadora. Estas evaluaciones fueron preparadas técnicamente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social e integraron antecedentes provenientes de encuestas oficiales, registros administrativos, estudios cuantitativos aplicados a trabajadores de plataformas y resultados del Programa Nacional de Fiscalización a Trabajadores de Plataformas Digitales (CSL, 2025).

La segunda fase, materializada en la Tercera Evaluación, supone un salto cualitativo en el proceso. Para su elaboración se constituyó una Subcomisión Tripartita especializada, se desarrollaron mesas de trabajo con expertos, y se incorporó de manera explícita la discusión internacional sobre inteligencia artificial, gestión algorítmica y trabajo, incluyendo referencias a los debates de la Organización Internacional del Trabajo en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 (CSL, 2026). Este proceso amplía el alcance del diálogo social, desplazándolo desde un enfoque predominantemente evaluativo hacia una lógica de producción de orientaciones estratégicas y recomendaciones estructurales.

Resultados, aprendizajes y desafíos emergentes

La experiencia del CSL evidencia una dinámica de diálogo social tripartito caracterizada por la coexistencia de acuerdos básicos, tensiones persistentes y aprendizajes institucionales progresivos. En las evaluaciones iniciales se observa un consenso transversal respecto de la importancia de avanzar en la formalización del sector, mejorar la transparencia de las plataformas y fortalecer las capacidades de fiscalización del Estado (CSL, 2025; Subsecretaría del Trabajo, 2025).

Sin embargo, la Tercera Evaluación profundiza el análisis y pone de relieve hallazgos de carácter estructural. Entre ellos destacan las limitaciones del marco normativo vigente para abordar la gestión algorítmica del trabajo, las asimetrías de información entre plataformas y trabajadores, y las dificultades para garantizar el ejercicio efectivo de derechos vinculados a la desconexión, la transparencia y la protección frente a decisiones automatizadas (CSL, 2026).

Asimismo, el informe identifica tensiones persistentes en torno a la calificación del vínculo laboral, la cobertura efectiva de la seguridad social y la predominancia de la categoría de trabajador independiente, lo que plantea interrogantes respecto de la suficiencia del diseño regulatorio para asegurar condiciones de trabajo decente en un sector altamente digitalizado y fragmentado (CSL, 2026).

Desde una perspectiva institucional, esta experiencia pone de relieve la capacidad del Consejo Superior Laboral para articular evidencia diversa, procesar conflictos distributivos y producir diagnósticos compartidos en un contexto de alta complejidad tecnológica. Al mismo tiempo, evidencia los límites del diálogo social frente a fenómenos laborales de rápida evolución, que demandan nuevas capacidades estatales, tales como fiscalización electrónica y algorítmica, interoperabilidad de registros administrativos y especialización técnica en sistemas automatizados.

La Tercera Evaluación introduce, además, una agenda explícita de desafíos futuros, entre los que se destacan la necesidad de fortalecer la institucionalidad fiscalizadora, avanzar en mecanismos de transparencia algorítmica, mejorar la producción sistemática de información sobre el sector y consolidar espacios de diálogo social permanentes que permitan anticipar los impactos de la automatización y la inteligencia artificial sobre el trabajo (CSL, 2026).

Para el presente estudio, esta experiencia constituye un caso de referencia central para comprender cómo el diálogo social tripartito enfrenta los desafíos del trabajo digital en Chile, aportando aprendizajes relevantes sobre gobernanza, capacidades institucionales y el rol del diálogo social como herramienta para procesar transformaciones tecnológicas aceleradas del mundo del trabajo.

Experiencia 2. Mesa de Diálogo Social Tripartita CUT “Inteligencia Artificial, Equidad de Género y Transición Justa en la Industria Manufacturera”

Esta experiencia examina el proceso desarrollado por la Mesa de Diálogo Social Tripartita 2025: Inteligencia Artificial, Equidad de Género y Transición Justa en la Industria Manufacturera, impulsada por la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL) de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en el marco de los proyectos de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, con participación de representantes sindicales, empresariales y organismos públicos.

El análisis se basa en los principales insumos producidos por el proceso —programa metodológico, sistematizaciones de grupos focales y documento de síntesis final—, junto con la sistematización de un taller de dirigentes sindicales, incorporado como complemento analítico, manteniendo una distinción explícita respecto de los resultados generados al interior del proceso tripartito. (FIEL, 2025b; FIEL-FES, 2025)

Conviene precisar que el diagnóstico productivo y laboral de la industria manufacturera en la Región Metropolitana que se presenta en esta experiencia no constituye un resultado directo de la Mesa de Diálogo Social CUT–FIEL, sino un insumo contextual orientado a situar la pertinencia sectorial y territorial del diálogo social. Su inclusión permite comprender por qué la industria manufacturera se configura como un espacio estratégico para discutir los impactos emergentes de la inteligencia artificial en el trabajo.

Desde una mirada analítica, esta experiencia da cuenta de un proceso de diálogo social tripartito orientado a abordar un desafío aún en construcción: cómo se procesan, discuten y proyectan, desde actores laborales y del Estado, los impactos de la inteligencia artificial cuando estos se presentan de manera heterogénea, parcial o en fase de consolidación. El proceso se desarrolló en distintas etapas que incluyeron grupos focales y seis mesas temáticas, permitiendo reconstruir ejes de discusión, tensiones estructurales y orientaciones que se consolidan como productos del diálogo social (FIEL, 2025a; FIEL, 2025f).

Contexto productivo y laboral de la industria manufacturera en la Región Metropolitana

La inteligencia artificial y la automatización avanzada se han instalado como parte de una transformación productiva de alcance transversal. Sin embargo, cuando se observa el mundo del trabajo, la experiencia concreta de dicha transformación no se distribuye de manera uniforme: algunos sectores perciben impactos inmediatos en tareas, perfiles y formas de gestión; otros experimentan cambios graduales o indirectos; y no pocos enfrentan el fenómeno con información fragmentada o con lenguajes altamente tecnificados. En este escenario, el diálogo social aparece como una vía para construir comprensión compartida, anticipación y criterios mínimos de gobernanza.

Desde esta perspectiva, la industria manufacturera constituye un campo especialmente sensible, en tanto combina procesos altamente automatizables, cadenas productivas donde la trazabilidad y el control adquieren relevancia creciente, y un historial de transformaciones estructurales que condiciona la lectura de los actores sobre tecnología y empleo. En este marco se instala la Mesa CUT–FIEL, cuyo objetivo no se limita a levantar percepciones, sino a construir orientaciones para una

transición tecnológica justa con enfoque de género, articulando actores sindicales, empresariales y estatales (FIEL, 2025a; FIEL, 2025c).

En el plano macroeconómico, la industria manufacturera representó aproximadamente el 9,2 % del Producto Interno Bruto nacional en 2023, manteniendo su relevancia estructural dentro de la diversidad productiva del país (World Bank, 2025). Desde una perspectiva laboral comparada, análisis recientes de la OCDE muestran la persistencia de desajustes de habilidades y de disparidades territoriales en la composición del empleo y la productividad, lo que incide en las capacidades diferenciadas de los territorios para enfrentar procesos de transformación tecnológica. (Filippucci et al., 2024).

Desde una perspectiva laboral comparada, diversos análisis destacan la persistencia de desajustes entre oferta de competencias y demanda tecnológica, así como disparidades territoriales en habilidades y productividad (OECD, 2024).

Según la ENADEL 2024, la Región Metropolitana concentra alrededor de 2,98 millones de trabajadores y cerca de 46.000 empresas. En dicha estructura, la industria manufacturera representa un 12,4 % del tejido productivo regional, configurándose como un sector estratégico para la economía metropolitana (Observatorio Laboral Metropolitano, 2025). Un elemento particularmente relevante se observa en las vacantes difíciles de cubrir: en la Región Metropolitana, la industria manufacturera aparece entre los sectores con mayor proporción de este tipo de vacantes (14,6 %), asociadas principalmente a la falta de competencias técnicas, seguida por la escasez de postulantes y por condiciones laborales poco aceptadas.

En términos tecnológicos, la ENADEL registra una digitalización prácticamente generalizada en las empresas de la Región Metropolitana (98,9 %). A su vez, el 41,7 % declara procesos de automatización y un 17,4 % reporta uso de inteligencia artificial o modelos predictivos basados en big data. Estos antecedentes permiten situar el debate del proceso CUT–FIEL no como una discusión abstracta, sino como parte de un proceso real de adopción tecnológica en el territorio.

Descripción del proceso de la mesa de diálogo social CUT–FIEL

El proceso se organizó de manera escalonada, combinando levantamiento cualitativo, deliberación tripartita y sistematización final. En una primera etapa se realizaron tres grupos focales diferenciados —Gobierno, Trabajadores y Empleadores— concebidos como instancias de diagnóstico inicial y como base para la formulación de las preguntas desafiantes y la estructura de las mesas de diálogo (FIEL, 2025c).

Posteriormente, se desarrollaron seis sesiones de diálogo social diseñadas para transitar desde un bloque reflexivo hacia un bloque propositivo, con foco en la construcción de productos y orientaciones. Finalmente, se elaboró un documento de síntesis que sistematiza los principales hallazgos, acuerdos y nudos críticos del proceso (FIEL, 2025a).

El programa de trabajo estableció una secuencia orientada a avanzar desde la comprensión de los impactos hacia la formulación de propuestas. De manera general, las sesiones abordaron: i) cambios y desafíos laborales asociados a la inteligencia artificial; ii) brechas de género y tecnología; iii) rol del Estado y reglas; iv) acceso a información; v) alfabetización digital y equidad; y vi) compromisos y continuidad. Un rasgo distintivo del diseño metodológico fue la articulación explícita entre diagnóstico, preguntas desafiantes y productos esperables —repositorio, glosario y rutas de acción—, reforzando el carácter aplicado del diálogo social. (FIEL, 2025a; FIEL, 2025c)

Hallazgos principales del proceso

De modo general, el proceso instala la idea de que la inteligencia artificial y la automatización ya se encuentran presentes en la industria manufacturera, aunque con intensidades diferenciadas según tamaño de empresa, subsector y tipo de ocupación. Mientras para actores empresariales la discusión se vincula prioritariamente a eficiencia, productividad y calidad, para actores sindicales se asocia también a procesos de reestructuración, externalización y nuevas formas de control del trabajo.

De manera transversal, emerge una demanda por formación y reconversión laboral como condición para enfrentar la transición tecnológica. No obstante, el proceso evidencia una fragmentación de las capacidades institucionales para articular trayectorias formativas coherentes, identificándose brechas entre la velocidad del cambio tecnológico y la capacidad de despliegue de políticas efectivas de reconversión, especialmente para perfiles de menor calificación.

Un hallazgo central del proceso es la relevancia de la información validada y accesible como condición de posibilidad del diálogo social sustantivo. La falta de información clara, lenguajes comunes y dispositivos de difusión aparece como un obstáculo estructural para la deliberación, reforzando la necesidad de repositorios, glosarios y mecanismos de apropiación social del conocimiento.

Ámbitos de divergencia y desafíos estructurales

El proceso evidencia nudos críticos persistentes entre los tiempos del cambio tecnológico y los tiempos de la política pública y del diálogo social. Mientras algunos actores enfatizan la necesidad de ampliar diagnósticos antes de intervenir, otros demandan acciones inmediatas frente a impactos ya perceptibles en tareas, organización del trabajo y perfiles ocupacionales.

Asimismo, se observan ámbitos de divergencias entre enfoques centrados en innovación y productividad y perspectivas que subrayan la necesidad de resguardos laborales, digitales y de participación. Estas tensiones no se expresan como una oposición binaria, sino como un debate sobre reglas, garantías y mecanismos de gobernanza para orientar la implementación de la inteligencia artificial.

Otro desafío relevante se vincula a la fragmentación institucional del Estado, que incide en la coherencia de la política formativa, la generación de información y la sostenibilidad del diálogo social tripartito. Finalmente, el enfoque de género, aun cuando es transversalmente reconocido, enfrenta limitaciones prácticas asociadas a la disponibilidad de datos, instrumentos y capacidades de seguimiento.

Género, inteligencia artificial y transición tecnológica

Un eje transversal y especialmente relevante de este proceso de diálogo fue la incorporación explícita de la perspectiva de género en el análisis de los impactos de la inteligencia artificial y la automatización en la industria manufacturera. El proceso reconoce que la transformación tecnológica no opera sobre un terreno neutro, sino sobre un mercado de trabajo estructurado por desigualdades de género preexistentes, susceptibles de profundizarse en ausencia de medidas específicas.

Se identificó que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en ocupaciones con menor estabilidad, menores niveles salariales y menor acceso a formación técnica avanzada, condiciones que las sitúan en una posición de mayor vulnerabilidad frente a procesos de automatización. Asimismo, se constató que las brechas de género se expresan también en el acceso desigual a oportunidades de reconversión y capacitación, reforzadas por la persistente distribución desigual de las responsabilidades de cuidado.

Un aspecto destacado del diálogo fue la preocupación por la reproducción de sesgos de género en sistemas algorítmicos utilizados en procesos de selección, evaluación y asignación de tareas. En ausencia de mecanismos de supervisión y de datos desagregados, estos sistemas pueden amplificar patrones históricos de discriminación, planteando desafíos que trascienden lo técnico y se inscriben en el ámbito de la gobernanza del trabajo digital.

Desde una perspectiva analítica, la brecha entre consenso normativo y capacidad de implementación constituye uno de los nudos críticos del proceso. Si bien la equidad de género se instala como principio estructurante del diálogo, su materialización efectiva aparece condicionada por la articulación interinstitucional, la disponibilidad de recursos y la adopción de acciones afirmativas deliberadas.

Acuerdos emergentes, elementos ausentes y proyecciones

Pese a las tensiones, el proceso permite identificar consensos relevantes: la alfabetización digital como base mínima del diálogo social; la necesidad de transparencia en el uso de la inteligencia artificial en el trabajo; la validación del rol sindical en la gobernanza tecnológica; y la importancia de dar continuidad institucional al diálogo social más allá de ciclos acotados.

Al mismo tiempo, se identifican vacíos críticos, tales como la falta de caracterización fina por subsector manufacturero, la debilidad de la negociación colectiva como instrumento explícito para abordar la inteligencia artificial y las brechas territoriales en acceso a formación y conectividad.

En términos propositivos, la experiencia consolida orientaciones expresadas en productos concretos: un repositorio digital tripartito de información validada, un glosario pedagógico orientado al mundo del trabajo y una hoja de ruta de continuidad que proyecta el diálogo social y su articulación institucional.

Es así como esta experiencia constituye un referente relevante de diálogo social tripartito en torno a la inteligencia artificial en un sector donde la transformación tecnológica se vincula estrechamente con brechas de competencias, reorganización del trabajo y desafíos de equidad de género. El proceso aporta una combinación de diagnóstico, deliberación y propuestas, destacando la centralidad de la información, la alfabetización digital y la continuidad institucional del diálogo social.

La integración de insumos externos —prensa y talleres sindicales— permite observar que la posición sindical frente a la inteligencia artificial se despliega en múltiples capas, desde la participación tripartita hasta la construcción de reflexiones propias. En este sentido, la experiencia contribuye directamente a los objetivos del estudio al mostrar cómo el diálogo social opera también como un mecanismo de producción y circulación de conocimiento, en el que se disputan interpretaciones, se construyen lenguajes comunes y se proyectan orientaciones para la gobernanza del trabajo en contextos de transformación tecnológica.

Experiencia 3. ChileValora y la incorporación de nuevos perfiles laborales en inteligencia artificial

En el escenario de transformación del trabajo asociado a la expansión de tecnologías digitales avanzadas, la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos productivos y organizacionales ha planteado desafíos relevantes para los sistemas de formación, certificación y reconocimiento de competencias laborales. En este contexto, la experiencia de ChileValora resulta particularmente significativa, en tanto se trata de una institucionalidad pública especializada en la definición de estándares laborales y en la certificación de competencias, cuyo diseño se sustenta en una gobernanza tripartita que articula a trabajadores, empleadores y Estado.

ChileValora es el organismo público responsable de la conducción del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su mandato institucional se orienta a reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, con independencia de la vía mediante la cual estas hayan sido adquiridas, y a favorecer trayectorias formativas y laborales, contribuyendo a su reconocimiento y valorización social. Este mandato se materializa a través de un directorio de carácter vinculante, integrado de forma tripartita por representantes de las organizaciones de trabajadores, de los empleadores y del Estado, y de una Dirección Ejecutiva encargada de la gestión operativa del sistema (ChileValora, 2025a).

Desde el punto de vista funcional, ChileValora estructura su quehacer en torno a tres ejes complementarios: el levantamiento de estándares laborales mediante la definición de perfiles ocupacionales junto a organismos sectoriales de competencias laborales; la certificación de competencias a través de centros acreditados; y la articulación con el ecosistema de formación técnico-profesional, incluyendo educación media y superior técnico-profesional, capacitación laboral y reconocimiento de aprendizajes previos. Este modelo de articulación busca tender puentes entre el mundo del trabajo y el sistema formativo, contribuyendo a un sistema de formación más flexible, pertinente y orientado por competencias (ChileValora, 2024).

El énfasis en el diálogo social tripartito constituye un rasgo estructural de esta institucionalidad. La definición, validación y actualización de perfiles laborales no se concibe como un ejercicio exclusivamente técnico, sino como un proceso deliberativo en el que confluyen miradas productivas, laborales y públicas, permitiendo que los estándares definidos incorporen tanto requerimientos de desempeño como consideraciones relativas a condiciones de trabajo, trayectorias laborales y reconocimiento de derechos.

La centralidad del diálogo social como herramienta para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo fue reforzada a nivel regional e internacional en la 47ª Reunión de la Comisión Técnica de la Organización Internacional del Trabajo/Cinterfor, celebrada entre el 27 y el 29 de agosto de 2025 en Santiago de Chile. Dicho encuentro, auspiciado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ChileValora, concluyó con un llamado explícito a fortalecer la cooperación institucional y los mecanismos de diálogo social para enfrentar los impactos de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial sobre el empleo y la formación laboral (OIT/Cinterfor, 2025). Este contexto refuerza la pertinencia de analizar la experiencia de ChileValora como un espacio donde el diálogo social se traduce en instrumentos concretos de política laboral.

Incorporación de perfiles laborales vinculados a inteligencia artificial.

Los perfiles laborales que integran el catálogo de ChileValora se definen como conjuntos estructurados de unidades de competencia que describen funciones, criterios de desempeño, conocimientos y evidencias requeridas para el ejercicio de una ocupación. Estos perfiles cumplen una doble función: por una parte, permiten evaluar y certificar el desempeño efectivo de las personas en contextos reales de trabajo; por otra, actúan como referencia para la oferta formativa, la capacitación y los procesos de contratación y gestión de personas.

La elaboración de los perfiles supone un procedimiento que combina análisis funcional, observación del trabajo, paneles de expertos y validación estratégica en organismos sectoriales, lo que permite asegurar la correspondencia entre los estándares definidos y las prácticas laborales existentes. Este enfoque resulta particularmente relevante en contextos de cambio tecnológico acelerado, donde las ocupaciones emergentes y las transformaciones de funciones desafían los marcos tradicionales de clasificación y certificación (ChileValora, 2025b).

En este marco institucional, durante 2024 el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y ChileValora impulsaron de manera conjunta la definición de cinco perfiles laborales vinculados a la inteligencia artificial, respondiendo a compromisos establecidos a nivel gubernamental y a la necesidad de contar con mecanismos de certificación coherentes con la Política Nacional de Inteligencia Artificial. El proceso culminó con la incorporación al catálogo de los siguientes perfiles de competencias:

- Programador(a) o Desarrollador(a) de Inteligencia Artificial;
- Especialista en Interacción con IA Generativa;
- Especialista de Datos para IA; Consultor(a) de Transformación con IA;
- Auditor(a) de Ética en Inteligencia Artificial

Estos perfiles abarcan un conjunto amplio de funciones, que incluyen el desarrollo e implementación de modelos, la gestión y preparación de datos, la interacción con sistemas generativos, el acompañamiento de procesos de transformación organizacional basados en inteligencia artificial y la evaluación de impactos éticos, riesgos y salvaguardas asociadas al uso de estas tecnologías (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 2025). Diversas publicaciones destacaron que su definición se realizó mediante instancias de trabajo colaborativo que involucraron especialistas técnicos, actores empresariales, representantes sindicales y organismos públicos, reforzando el carácter tripartito del proceso y su coherencia con el modelo institucional de ChileValora (El Mostrador, 2025).

Proyección hacia el sistema formativo y el mercado laboral y aprendizajes para el Diálogo Social

La incorporación de estos perfiles se proyectó explícitamente hacia el sistema de formación y capacitación. Desde el nivel gubernamental se señaló que instituciones de educación técnico-profesional, programas de capacitación y centros de evaluación comenzaron a ajustar sus ofertas formativas para alinearlas con los nuevos estándares definidos, con el objetivo de facilitar trayectorias de reconversión laboral y de actualización de competencias en sectores impactados por la digitalización (Gobierno de Chile, 2025).

En este sentido, el catálogo actualizado abre la posibilidad de certificar competencias específicas asociadas a la inteligencia artificial, contribuyendo a reducir la incertidumbre en el mercado laboral y a otorgar reconocimiento formal a habilidades que hasta ahora se desarrollaban de manera fragmentada o informal. La certificación de competencias se configura así como un instrumento que puede facilitar la movilidad laboral, la empleabilidad y la adaptación de los trabajadores a nuevas demandas tecnológicas (ChileValora, 2025c).

Desde la perspectiva del diálogo social, esta experiencia permite observar cómo una institucionalidad ya consolidada puede adaptarse a tecnologías emergentes sin modificar sus principios estructurales. La definición de perfiles en inteligencia artificial no se presenta como una decisión exclusivamente técnica ni unilateral, sino como el resultado de un proceso que integra miradas diversas sobre los impactos de la automatización, la necesidad de resguardar condiciones de empleo, la importancia de la productividad y competitividad, y los desafíos éticos asociados al uso de sistemas algorítmicos.

La participación tripartita facilita que estas dimensiones se articulen en estándares laborales verificables, incorporando preocupaciones relativas a derechos, responsabilidades y uso responsable de la tecnología. En términos más generales, la experiencia muestra cómo la transición digital puede traducirse en instrumentos concretos de política laboral, capaces de ordenar expectativas y orientar tanto a trabajadores como a empleadores y al sistema formativo.

En un contexto de cambio acelerado, la incorporación de la inteligencia artificial al catálogo de ChileValora no solo representa una actualización técnica, sino que constituye un ejemplo de institucionalización del diálogo social frente a tecnologías emergentes, reforzando el papel del Estado como articulador entre innovación, formación y trabajo decente. Esta experiencia aporta elementos relevantes para comprender cómo los marcos de certificación pueden contribuir a transiciones más ordenadas, inclusivas y socialmente legitimadas.

Experiencia 4. Seminario UDP “Inteligencia Artificial y Trabajo: desafíos regulatorios”

El seminario “Inteligencia Artificial y Trabajo: desafíos regulatorios” se constituyó como una instancia pública de diálogo interdisciplinario y tripartito orientada a problematizar —desde la evidencia, la política pública y la experiencia de actores sociales— los efectos del despliegue acelerado de sistemas de inteligencia artificial (IA) y de gestión algorítmica en los entornos laborales. Su aporte principal no radicó únicamente en generar un debate académico, sino en convertir un fenómeno a menudo tratado en términos generales (innovación, productividad, modernización) en un problema de regulación y gobernanza del trabajo: cómo asegurar estándares de trabajo decente, derechos y mecanismos efectivos de exigibilidad en escenarios donde la organización del trabajo se reconfigura mediante sistemas automatizados de decisión, evaluación y control.

La jornada fue organizada de manera conjunta por el Núcleo Milenio sobre la Evolución del Trabajo, el Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con participación de la Dirección del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con comentarios de representantes de empleadores (CPC), trabajadores (CUT) y del ámbito de fomento productivo (CORFO), además de académicos. Esta configuración expresa un rasgo relevante de sobre esta experiencia: no se trató de un encuentro sectorial o técnico, sino de un espacio donde convergieron disciplinas y racionalidades distintas —economía, derecho, sociología del trabajo, psicología laboral, regulación comparada y experiencia inspectiva— y donde el tripartismo, en sentido estricto, se amplió con actores que inciden en la gobernanza real del fenómeno (agendas de productividad, estándares internacionales, producción de evidencia). En ese sentido, la experiencia que acá presentamos operó como una instancia de anticipación regulatoria: no se limitó a observar tendencias, sino que buscó organizar el problema, legitimar su discusión pública y proyectar líneas de acción, instalando la IA como un desafío estructural del modelo de relaciones laborales y no como un asunto acotado a plataformas.

Cabe señalar previamente, que el análisis y presentación de esta experiencia se construyó a partir de una selección analítica de ponencias y autores participantes del seminario, priorizando aquellas intervenciones que abordaron de manera explícita los desafíos regulatorios e institucionales asociados a la inteligencia artificial y al trabajo. Asimismo, el ejercicio analítico se apoyó en la revisión de las transcripciones y del registro audiovisual del seminario, disponible públicamente (UDP, 2025), lo que permitió contrastar, complementar y contextualizar los argumentos expuestos por los distintos actores, resguardando la trazabilidad entre los diagnósticos presentados y los ejes analíticos desarrollados.

Siguiendo con la exposición de antecedentes, señalamos que este seminario se realizó en un contexto donde confluyen al menos cuatro procesos que tensionan el marco laboral vigente. Por una parte, la expansión del uso de IA y de gestión algorítmica en la organización, control y evaluación del trabajo —incluyendo decisiones que afectan remuneraciones, asignación de tareas, intensidad del trabajo, acceso a oportunidades y continuidad del vínculo— comienza a manifestarse en sectores diversos, desde la banca, el comercio, hasta minería y servicios públicos. Por otra, Chile cuenta con una regulación ya implementada para un segmento relevante que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (Ley N° 21.431), que permite observar la distancia entre norma y condiciones reales de cumplimiento, particularmente en un sector donde la gestión algorítmica es constitutiva del modelo de negocio. A ello se suma la entrada en vigencia del nuevo marco de protección de datos personales (Ley N° 21.719), que amplía obligaciones de transparencia

y gobernanza de datos, y sobre el debate reciente en la OIT orientado a la elaboración de un convenio y recomendación sobre trabajo en plataformas, con acuerdos preliminares que ya delinear estándares sobre información, no discriminación, seguridad y revisión humana de decisiones automatizadas. En conjunto, estos procesos enmarcan la pregunta que atraviesa este seminario: cómo conducir una transición digital del trabajo que combine innovación con equidad, protección de derechos y fortalecimiento del diálogo social, evitando que la transformación tecnológica derive en precarización “modernizada”, opacidad institucional o debilitamiento de la capacidad pública y colectiva para incidir sobre condiciones laborales.

En este marco, la Mesa 1 del seminario aportó un punto de partida transversal: la gestión algorítmica no constituye un fenómeno excepcional ni restringido a un tipo específico de empresas, sino un patrón organizativo que se expande hacia múltiples sectores y ocupaciones, transformando el régimen de información y el régimen de poder en la relación laboral. A través de las exposiciones, se configuró un diagnóstico sobre el modo en que sistemas automatizados mediatizan procesos que antes se encontraban anclados en relaciones jerárquicas visibles o en reglas más estables: asignación de tareas, monitoreo del desempeño, evaluación reputacional y decisiones con efectos laborales significativos (continuidad, acceso a oportunidades, sanciones). En este nivel, la discusión no se agotó en el dilema “si la IA reemplaza empleos”, sino que se concentró en cómo la IA reorganiza el trabajo en el presente: intensificando y despersonalizando el control, acelerando el ciclo de evaluación y sanción, y desplazando hacia decisiones opacas —y a veces ininteligibles incluso para quienes las implementan— aspectos centrales de la experiencia laboral.

Desde esta mirada, el aporte de Arturo Arriagada consistió en tensionar la idea de que la gestión algorítmica se limita a plataformas de reparto o transporte. Al situar su expansión en entornos digitales y creativos (como el trabajo de músicos y artistas generadores de contenidos, ‘influencers’), y en la coordinación de actividades mediatizadas por datos, su intervención instaló una noción relevante para esta instancia: la gestión algorítmica configura un nuevo patrón de coordinación laboral donde se vuelve decisiva la discusión sobre criterios de evaluación, trazabilidad de decisiones y posibilidades de participación. Esto no remite únicamente a “tecnologías” como herramientas neutrales, sino a un cambio organizacional donde se automatizan formas de supervisión, clasificación y distribución de oportunidades laborales, produciendo asimetrías informacionales que pueden amplificarse por velocidad, escala y opacidad.

La intervención de Francisca Gutiérrez profundizó ese núcleo, articulando el problema desde la perspectiva de la transparencia efectiva. Su planteamiento, resumible en la noción de “poder de cálculo”, desplazó el foco desde la consigna de “abrir el algoritmo” hacia la necesidad de garantizar capacidades reales para auditar, probar y disputar decisiones automatizadas, especialmente cuando impactan remuneraciones, acceso al trabajo o sanciones. En esta lógica, la transparencia no se reduce a un principio declarativo, sino que requiere instrumentos: acceso a información comprensible, posibilidad de producir evidencia agregada, y herramientas probatorias innovadoras que permitan detectar discriminación o infracciones sin depender exclusivamente del acceso al código fuente. De ahí que, en el debate posterior, aparecieran referencias a métodos comparados como testeo situacional, cuentas controladas, métricas de equidad estadística y presunciones probatorias. En términos generales, su aporte instaló una idea clave para esta investigación: en entornos algorítmicos, los derechos se vuelven ineficaces si no existen capacidades para materializarlos; y esas capacidades son a la vez técnicas e institucionales.

Desde una perspectiva jurídico-institucional, Alberto Coddou complementó el diagnóstico al situar la discusión en el proceso de transición regulatoria que atraviesa Chile, especialmente por la entrada en vigencia del nuevo marco de protección de datos personales. Su intervención subrayó que el país enfrenta un cambio cultural y normativo de alta magnitud, en un contexto donde las organizaciones —públicas y privadas— aún muestran rezagos relevantes de preparación, y donde la recolección de

datos laborales puede estar ocurriendo de manera especulativa, sin claridad de fines, proporcionalidad o gobernanza. En el plano laboral, su aporte destacó la insuficiencia del marco tradicional del Código del Trabajo para abordar esta intersección entre datos y decisiones automatizadas: existen referencias normativas y dictámenes, pero la protección efectiva aparece limitada, con interpretaciones judiciales a veces restrictivas y con cláusulas tipo que operan como un “desierto regulatorio” frente al nuevo estándar de finalidad y proporcionalidad. A ello se agrega un punto de especial relevancia para el diálogo social: la posibilidad de auditar o acceder a información con sentido colectivo se conecta con el ejercicio de derechos sindicales, y la experiencia comparada sugiere que negar acceso puede incluso considerarse una afectación de la libertad sindical. En términos generales, su intervención reforzó una tesis estructural: la regulación de IA y trabajo no se agota en la ley laboral, sino que se juega en la arquitectura institucional de gobernanza de datos y en la distribución de competencias entre agencias, donde será inevitable que el mundo del trabajo reivindique un espacio propio.

En esta Mesa 1, el bloque de comentarios funcionó como una explicitación de prioridades y puntos de vista entre los actores. Desde la CPC, se insistió en evitar el marco binario “regular o no regular”, destacando gradualidad, aplicabilidad y compatibilidad con innovación, en particular considerando la brecha entre grandes empresas y pymes. Se puso el acento en la necesidad de apoyos institucionales —formación, reconversión, fomento productivo— para que la digitalización no profundice desigualdades empresariales y sectoriales. Desde la CUT, en cambio, se subrayó el carácter acumulativo y ya presente de la transformación tecnológica: intensificación del control, vigilancia y biometría, fragmentación de jornadas y empuje al multi empleo, opacidad en asignación y remuneraciones, y riesgos de debilitamiento de libertad sindical en entornos digitalizados. En esta perspectiva, la urgencia no se deriva de un “futuro hipotético”, sino de un presente donde la gestión algorítmica ya reconfigura jornada, estabilidad e ingresos. CORFO introdujo un tercer plano, económico—institucional: reconoció beneficios de productividad en procesos de coordinación digital, pero enfatizó que el problema central es la captura desigual de rentas derivadas de economías de red y del valor generado por datos e interacción masiva. En esa línea, propuso explorar alternativas de diseño institucional (por ejemplo, cooperativas o fórmulas de titularidad de derechos digitales) que permitan disputar parte de la renta generada.

Este conjunto de aportes dejó instalado un consenso y una discrepancia estructural. El consenso transversal es que la gestión algorítmica seguirá expandiéndose y que se requiere regulación. La discrepancia es el alcance y el mecanismo prioritario: para unos, el foco se juega en innovación, gradualidad y apoyo institucional; para otros, en protección inmediata, redistribución y fortalecimiento de derechos colectivos; y para otros, en abrir la discusión hacia economía política de datos y rentas digitales. Esta tensión, constituye un hallazgo de esta experiencia: la IA y el trabajo no se reducen a una conversación tecnológica, sino que activan disputas sobre distribución de poder, información y renta.

La Mesa 2 trasladó este marco transversal a un terreno específico: las plataformas digitales de servicios y el desafío de fiscalización. Allí, el seminario se apoyó en una decisión relevante de encuadre: partir desde la realidad del sector y no desde la ley como punto de verdad. Esta inversión es significativa, porque muestra que la gobernanza del cambio tecnológico no se decide sólo en el texto normativo, sino en la capacidad de cumplimiento, evidencia y sanción, es decir, en la infraestructura institucional que convierte la norma en práctica. Bajo este enfoque, el trabajo en plataformas aparece como un “laboratorio” donde se observa con claridad la tensión entre principios y exigibilidad: existe regulación, existen evaluaciones institucionales en curso y existe experiencia inspectiva acumulada, pero también existen zonas grises, informalidad y barreras técnicas y jurídicas para fiscalizar los elementos distintivos del modelo algorítmico.

La intervención de la Dirección del Trabajo instaló aquí uno de los núcleos más significativos de esta parte del Seminario. En primer lugar, se afirmó que categorías clásicas como subordinación y dependencia continúan siendo relevantes, pero su expresión cambia: el poder de dirección se materializa a través de algoritmos que reclutan, asignan tareas, monitorean, evalúan, sancionan y pueden cerrar cuentas. La novedad, por tanto, no es la desaparición del control, sino su mutación en un control despersonalizado, escalable y opaco. En segundo lugar, se formuló un diagnóstico de precarización estructural: la separación entre jornada y productividad, remunerando sólo el tiempo estrictamente productivo y dejando fuera tiempos pasivos o de espera que, en el empleo asalariado, se encuentran subsumidos en la jornada. Este rasgo reorganiza la vida laboral: vuelve más impredecible el ingreso, empuja a combinar múltiples trabajos o plataformas, y tensiona la idea de un piso mínimo de predictibilidad salarial y temporal.

En el plano institucional, la DT expuso límites materiales y probatorios que operan como cuello de botella de la regulación. La opacidad algorítmica dificulta verificar cálculo de remuneraciones y criterios de asignación o sanción; la ausencia de lugar físico de fiscalización y la dispersión territorial del trabajo complican la inspección; la informalidad (incluyendo arriendo de cuentas) tensiona la eficacia de la norma; y la baja denuncia —en especial en sectores vulnerables o con presencia migrante— obliga a fiscalización de oficio. A ello se añade la asimetría frente a actores de gran tamaño y alta capacidad jurídica: las sanciones administrativas pueden ser disuasivas para pequeñas empresas, pero resultan insuficientes frente a multinacionales; y la clausura, como sanción tradicional, se enfrenta a dificultades prácticas y riesgos laborales, porque suspender el funcionamiento de una plataforma puede afectar directamente el ingreso de trabajadores pagados por tarea sin remuneración garantizada. Finalmente, el carácter judicializable de la fiscalización impone un estándar probatorio elevado: una multa que cae en tribunales no sólo anula una sanción, sino que puede debilitar fiscalizaciones futuras en casos homologables.

En este escenario, la DT presentó un proceso de modernización de la gestión inspectiva —tablets, cruces de datos con otras instituciones, georreferenciación— como un primer salto institucional hacia una inspección coherente con cambios productivos. Sin embargo, la propia estructura del debate dejó claro que modernizar procedimientos no equivale automáticamente a fiscalizar algoritmos. De hecho, la ronda de preguntas del público tensionó precisamente esa brecha: cómo fortalecer prospectiva tecnológica en planificación institucional, qué herramientas alternativas podrían permitir fiscalizar sin acceder al código, y por qué un derecho a exigir explicaciones —cuando existe en la ley— no se ejerce con mayor intensidad. La respuesta implícita, sostenida en el diagnóstico institucional, es que el derecho formal no se traduce en capacidad efectiva sin procedimientos, estándares de evidencia, instrumentos probatorios adaptados y facultades claras para enfrentar resistencias estructurales como secreto comercial, complejidad técnica y litigación estratégica.

Desde la investigación académica, Antonio Stecher reforzó la lectura de heterogeneidad estructural del trabajo en plataformas. No existiría “el” trabajo de plataformas, sino múltiples segmentos: plataformas geolocalizadas (delivery/transporte), plataformas web-based (micro tareas/freelance) e intermediación en servicios diversos, con perfiles laborales variados (migrantes, jóvenes, profesionales desplazados, estudiantes, cuidadores). Esta heterogeneidad implica que una regulación única y focalizada en un subgrupo visible puede quedar rápidamente desfasada, dejando segmentos menos visibles con menor cobertura. Asimismo, se insistió en que la regulación debe pensarse como ecosistema: no hay una sola norma, sino múltiples planos regulatorios (laboral, transporte, tributario, migratorio, datos) que pueden entrar en contradicción, dañando directamente a trabajadores cuando las reglas no se coordinan. En el plano estructural, se planteó que las plataformas operan como paradigma organizativo “mitad mercado y mitad empresa”, generando plasticidad regulatoria y mecanismos de inmunidad frente a lógicas tradicionales de control estatal. En ese marco, se instaló

una advertencia analítica relevante: centrar toda la discusión en “abrir el algoritmo” puede ser una trampa si, mientras tanto, continúan prácticas injustas verificables y corregibles por efectos. De allí surge una vía propositiva: reglas mínimas no negociables sobre explicaciones, revisión humana, debido proceso y límites a sanciones automáticas, sin depender de una comprensión total del código.

La OIT, por su parte, ordenó los desafíos de fiscalización en tres dimensiones —técnica, regulatoria y operativa— y situó el debate nacional en un horizonte internacional en construcción. Resultó particularmente relevante la identificación de consensos emergentes hacia un futuro instrumento normativo: la exigencia de informar a trabajadores y representantes sobre uso de sistemas automatizados; la obligación de resguardar no discriminación y seguridad y salud; y el derecho a explicación escrita y revisión humana de decisiones algorítmicas que afecten acceso al empleo, denegación de pago, suspensión o desactivación. Este marco opera como referencia para el diálogo social chileno: ofrece un conjunto mínimo de estándares plausibles de convergencia, aun cuando existan discrepancias sobre el alcance de auditoría o sobre el estatus laboral.

El cierre ministerial ofreció una clave interpretativa que reubica a este seminario en un plano político más amplio. En primer lugar, situó la implementación de la Ley 21.431 en una trayectoria concreta: se asumió el día de su promulgación, con críticas previas, y se enfrentó el desafío de implementarla en un sector que evoluciona rápido, donde la ley regula un subgrupo y emergen nuevas zonas grises. En segundo lugar, el ministro explicitó una apuesta estratégica: más allá de la discusión doctrinaria sobre subordinación, era necesario constituir actores colectivos en un sector adverso a la organización, como condición para proyectar demandas más allá del ciclo gubernamental. En esta línea, la mesa tripartita aparece como instrumento de construcción de interlocución, no como gesto simbólico: sin sujeto colectivo, la regulación se fragiliza; con actores, se abre la posibilidad de disputar información, condiciones y agenda.

En tercer lugar, el ministro propuso un giro analítico sobre IA y trabajo: más que insistir en narrativas del “fin del trabajo”, conviene observar cambios cualitativos en organización del control, intensificación e identidades laborales. Al citar sectores como banca, retail y minería, reforzó que la transformación no es exclusiva de plataformas. Finalmente, conectó el problema tecnológico con la arquitectura del sistema de relaciones laborales chileno, planteando la negociación ramal como un instrumento potencialmente más adecuado para impactos tecnológicos sectoriales que no se resuelven empresa por empresa. Este punto resulta estratégico para la construcción de una agenda basada en diálogo social: la IA no sólo exige nuevas reglas, sino que reabre el debate sobre escalas de negociación, poder colectivo y capacidad institucional para gobernar transiciones productivas.

A partir del conjunto de intervenciones, el análisis a esta experiencia permite identificar un hallazgo central que atraviesa el desarrollo del seminario: la opacidad algorítmica aparece como nueva frontera del derecho del trabajo. El problema estructurante no es únicamente clasificar si existe relación laboral, sino gobernar decisiones automatizadas que afectan remuneración, jornada, acceso a oportunidades y desvinculación. Ese núcleo se expresa en tres dimensiones. En una dimensión material, emerge la dificultad de verificar el cálculo de remuneraciones, la indeterminación del tiempo de trabajo (en especial tiempos de espera) y la desactivación o bloqueo automatizado. En una dimensión institucional, aparecen límites probatorios de la DT, un régimen sancionatorio de bajo impacto económico frente a grandes plataformas y la impracticabilidad de sanciones tradicionales como la clausura. En una dimensión internacional, se observa el avance de la OIT hacia un convenio con estándares mínimos asociados a información, no discriminación/seguridad y revisión humana. En conjunto, estos elementos muestran que el derecho laboral clásico no desaparece, pero enfrenta una mutación en su exigibilidad: sin infraestructura de evidencia y capacidades técnicas, los derechos se vuelven declarativos.

En este cuadro, esta experiencia también explicita una segunda línea: la heterogeneidad estructural del trabajo en plataformas. La existencia de múltiples segmentos y perfiles laborales implica que el debate regulatorio no puede concentrarse sólo en un subgrupo visible, porque ello produce vacíos, desplazamientos y desigualdad de protección. Al mismo tiempo, esa heterogeneidad obliga a una gobernanza por ecosistemas: la regulación laboral debe coordinarse con regulación tributaria, migratoria, de transporte y de datos personales. Si no existe coherencia, pueden generarse contradicciones que dañen directamente a trabajadores, o espacios de oportunidad para empresas que operan en la frontera entre categorías.

Un tercer eje de la Experiencia se expresa en la tensión formalización versus laboralización. La Ley 21.431 habilita mecanismos de formalización y acceso a protecciones mínimas, pero predomina la figura de trabajador independiente y no se consolidan mecanismos robustos de negociación colectiva sectorial. Ello plantea una disyuntiva estratégica: si el marco actual es un piso mínimo transitorio o si pudiera consolidar un modelo híbrido de “independencia subordinada”. El seminario no resuelve esta tensión, pero la hace explícita, incorporando además un matiz político relevante señalado por el ministro: existen subjetividades laborales que valoran independencia, lo que complejiza la respuesta normativa. Esto nos sugiere que el diálogo social deberá construir criterios más finos, basados en dependencia material y en efectos observables, evitando lecturas puramente formales.

La cuarta línea, estrechamente ligada a la anterior, se refiere a la gobernanza tecnológica y capacidad estatal. La intervención de la DT muestra que la inspección laboral aún arrastra herramientas del siglo XX para fenómenos del siglo XXI, aunque la modernización del sistema inspectivo representa un salto necesario. Sin embargo, los límites persisten: asimetría de recursos frente a multinacionales, complejidad técnica para auditar algoritmos, riesgos de judicialización adversa y un régimen sancionatorio que no siempre disuade. De allí se desprende una agenda propositiva: la regulación de IA requiere no sólo normas, sino capacidades técnicas especializadas, rediseño de instrumentos probatorios y, probablemente, revisión del régimen sancionatorio y de mecanismos intermedios de cumplimiento, que hoy aparecen tensionadas por restricciones jurídicas y probatorias del modelo tradicional.

Finalmente, el cierre por parte del ministro instala una dimensión política decisiva: constitución de actores y escalas de negociación. El objetivo de constituir interlocución colectiva y la propuesta de negociación ramal conectan directamente la IA con el modelo de relaciones laborales chileno. El seminario mostró que la gobernanza de la transición digital no se resuelve únicamente por fiscalización estatal, ni sólo por derechos individuales, sino por capacidad colectiva de disputar información, fijar estándares y acordar condiciones en escalas sectoriales compatibles con impactos tecnológicos ramales.

Desde esta lectura integrada, los hallazgos y desafíos para el diálogo social en Chile pueden sintetizarse en seis ejes articulados.

Eje 1. Gobernanza del cambio tecnológico.

El seminario mostró que la IA y la gestión algorítmica ya operan como un vector de transformación estructural: no sólo afectan tareas u ocupaciones, sino que reconfiguran cómo se decide y se gobierna el trabajo (asignación, control, evaluación, sanción y continuidad). En términos generales, el gran hallazgo es que la discusión pública se encuentra en una fase de “instalación” del problema, pero todavía con déficit de “traducción” hacia un itinerario institucional verificable. El riesgo es que la IA quede como tema permanente de diagnóstico —interesante, urgente, inevitable— sin una secuencia de compromisos, métricas y revisiones que permita evaluar si la transición digital está ocurriendo bajo estándares de trabajo decente.

Se observó convergencia transversal en al menos tres ideas: (i) la expansión de IA es irreversible en el corto y mediano plazo; (ii) se requiere regulación y gobernanza (no basta la autorregulación tecnológica); y (iii) el diálogo social es condición habilitante para legitimidad y eficacia. Este consenso es relevante porque abre espacio para acuerdos mínimos incluso entre actores con prioridades distintas.

La divergencia aparece al definir prioridades y ritmos. Desde posiciones sindicales y parte del mundo académico, prima un enfoque de urgencia: la gestión algorítmica ya genera precarización material y requiere respuestas inmediatas (estándares, fiscalización, límites). Desde otras miradas, suele enfatizarse gradualidad, aplicabilidad y evitar efectos no deseados sobre innovación y adopción tecnológica, especialmente en pymes. Desde el Estado (Ministerio/DT), se observa una tensión adicional: el reconocimiento de la necesidad de intervenir, pero con límites prácticos de capacidad institucional y arquitectura regulatoria disponible.

Desafíos/propuestas.

El eje sugiere que el paso siguiente ya no es “seguir instalando el tema”, sino convertirlo en un itinerario verificable con hitos, metas y revisión periódica. En términos propositivos, el diálogo social podría estructurarse como un ciclo de gobernanza adaptativa:

- **Estándares mínimos iniciales** (un “piso común” transversal) y definición de “zonas críticas” sectoriales.
- **Pilotos sectoriales** (p. ej., plataformas; banca; retail/logística) con protocolos de información, evidencia y seguimiento.
- **Capacitación tripartita** (alfabetización algorítmica y de datos para sindicatos; cumplimiento y debida diligencia para empresas; herramientas de evidencia digital para fiscalización).
- **Mecanismos de evaluación** (indicadores y revisiones semestrales/anuales) que permitan ajustar norma, procedimientos y capacidades.
- **Estrategia de coordinación interinstitucional** (trabajo, datos, transporte, tributario, migración, etc.) para reducir contradicciones regulatorias.

La clave, por tanto, es “pasar de agenda a gobernanza”: acuerdos con responsables, plazos e indicadores, evitando que la discusión se vuelva reactiva y fragmentaria.

Eje 2. Estándares mínimos no negociables por efectos

El análisis del seminario sugiere una inflexión importante: en entornos algorítmicos, la discusión no puede depender únicamente de “comprender el código”. La gestión automatizada produce efectos laborales inmediatos y verificables —remuneraciones variables, tiempos de espera invisibilizados, desactivaciones/bloqueos, sanciones automáticas, segmentación— que requieren una respuesta regulatoria por resultados. En otras palabras, se instala la idea de que hay prácticas que deben considerarse inadmisibles por su efecto, aunque el mecanismo técnico que las produce permanezca opaco.

De una parte, existe convergencia en que ciertos mínimos deben garantizarse: no discriminación, seguridad y salud, y condiciones de debido proceso frente a decisiones con efectos relevantes. Además, se consolida un estándar emergente (alineado con el debate OIT) sobre la necesidad de explicación y revisión humana para decisiones automatizadas que afectan empleo, remuneración o acceso al trabajo.

De otra parte, la discrepancia central se expresa como dilema regulatorio:

- Un enfoque insiste en que sin acceso sustantivo al algoritmo (o a su lógica) la regulación es insuficiente, porque no permite detectar sesgos estructurales ni prácticas encubiertas.
- Otro enfoque advierte que “abrir el algoritmo” puede operar como señuelo o trampa: puede consumirse capacidad institucional y negociación en un objetivo técnicamente difícil, mientras persisten injusticias materiales corregibles mediante reglas de procedimiento y límites sustantivos.

Desafíos/propuestas.

Este eje abre una agenda concreta: construir una canasta de estándares mínimos no negociables por efectos, complementaria a la discusión sobre transparencia profunda. A modo de núcleo:

- **Explicación escrita** y “razones” para decisiones que afecten remuneración, acceso a tareas, sanciones o bloqueo.
- **Revisión humana** obligatoria y efectiva para decisiones automatizadas con impacto significativo.
- **Límites a sanciones automáticas** (prohibición de decisiones exclusivamente automatizadas en ciertos supuestos; o exigencia de instancia de apelación rápida y con trazabilidad).
- **No discriminación** (incluyendo obligación de monitoreo y corrección de sesgos).
- **Seguridad y salud** (incluyendo riesgos viales, psicosociales y de intensificación).
- **Reglas de información** a trabajadores y representantes (qué sistemas se usan, para qué, con qué consecuencias).

Para el diálogo social, la propuesta es doble: (i) acordar y normar el piso de efectos inadmisibles; y (ii) definir dónde la transparencia/auditoría profunda es indispensable y cómo se operacionaliza sin bloquear la acción inmediata.

Eje 3. Poder de cálculo e infraestructura pública y social

Del seminario se puede extraer la idea que transparencia sin capacidades es formalismo. En términos generales, aun cuando existan derechos de información o explicación, éstos se vuelven débiles si el Estado y los actores sociales no cuentan con poder de cálculo: capacidades para procesar datos, detectar patrones, sostener evidencia y traducirla en exigibilidad. Aquí el problema no es sólo la opacidad del algoritmo, sino la asimetría estructural de información y recursos entre plataformas/empresas y trabajadores/Estado.

En este sentido, hay acuerdo en que se requieren capacidades técnicas y que la institución inspectiva debe modernizarse. Asimismo, existe convergencia en que la gobernanza de datos será determinante, especialmente ante la entrada en vigor del nuevo marco de protección de datos.

En tanto, las divergencias se relacionan con el alcance y con quién porta esa capacidad.

- si el poder de cálculo debe residir principalmente en el Estado (DT y agencias) o distribuirse también en actores sociales (sindicatos con soporte técnico, alianzas con academia);
- si el acceso a datos debe ser extensivo (para auditoría robusta) o acotado (por secreto comercial/privacidad), y cómo equilibrar ambos.

Desafíos/propuestas.

Un desafío propositivo que planteamos es construir una infraestructura de auditoría y trazabilidad que haga posible el ejercicio real de derechos. Esto puede traducirse en líneas operativas:

- **Reportabilidad estandarizada:** formatos mínimos de reporte que las empresas/plataformas deban entregar (indicadores de tarifas, tiempos de espera, bloqueos, causales, distribución por zonas, etc.).
- **Trazabilidad de decisiones:** registros auditables de decisiones automatizadas relevantes (qué decisión, cuándo, en base a qué variables generales, con qué resultado, y si hubo revisión humana).
- **Capacidad analítica instalada:** equipos especializados, protocolos y herramientas (incluyendo análisis estadístico) para detectar patrones de discriminación, intensificación o prácticas sancionatorias irregulares.
- **Apoyo experto para actores sociales:** mecanismos para que sindicatos y representantes cuenten con soporte técnico (por ejemplo, instancias de “auditoría social” o peritaje independiente).
- **Resguardos:** reglas claras de confidencialidad, minimización de datos y protección de información sensible.

En síntesis se plantea que el poder de cálculo es el puente entre principios (transparencia/justicia) y práctica (cumplimiento/exigibilidad).

Eje 4. Fiscalización: evidencia digital, sanción y cumplimiento real

La Mesa 2 fue particularmente contundente sobre este eje: la DT enfrenta límites estructurales para fiscalizar en entornos algorítmicos con herramientas tradicionales. Aparecen tres problemas concatenados: (i) opacidad y ausencia de “lugar” físico; (ii) judicialización y exigencia probatoria; y (iii) un régimen sancionatorio que puede ser insuficiente frente a actores de gran tamaño. El resultado es un riesgo de “regulación declarativa”: derechos formales con baja capacidad de traducirse en cumplimiento sistemático.

De este modo existe acuerdo en que sin fiscalización efectiva la regulación pierde potencia; y que modernizar la gestión inspectiva es condición necesaria. También hay consenso en que las asimetrías de recursos y la transnacionalidad agravan el problema.

Por otro lado, se observan divergencias sobre la estrategia fiscalizadora:

- Un enfoque “clásico” enfatiza fiscalización estricta bajo facultades legales, para no perder en tribunales y no debilitar el estándar;
- Otro enfoque que podemos llamar “innovador”, al proponer herramientas alternativas (testeo situacional, cuentas controladas, métricas de equidad, presunciones, etc.), que vienen a tensionar el marco probatorio y procedimental existente.

Desafíos/propuestas.

Lo propositivo aquí es ampliar el repertorio hacia instrumentos intermedios entre multa clásica y clausura, y diseñar evidencia digital compatible con debido proceso. Algunas líneas coherentes con lo debatido:

- **Escalamiento de sanciones:** progresividad real, especialmente para reincidencia, que internalice tamaño/impacto económico (sin depender sólo de topes uniformes).
- **Medidas correctivas obligatorias:** no sólo sancionar, sino exigir planes de corrección (por ejemplo, protocolos de explicación/revisión humana; mejoras en salud y seguridad en el trabajo, ajustes en prácticas de bloqueo a cuentas de trabajadores).
- **Cumplimiento supervisado:** seguimiento con hitos, con verificación posterior, orientado a resultados.
- **Auditorías externas:** mecanismos de auditoría independiente (con estándares definidos) para ciertos riesgos, con entrega de resultados agregados.
- **Protocolos de evidencia digital:** reglas claras sobre preservación de registros, trazas, logs, reportes agregados y formatos probatorios comprensibles para tribunales.
- **Coordinación Inter agencial:** cuando la fiscalización depende de datos/tributación/transporte, se requieren acuerdos operativos.

El eje sugiere que el diálogo social puede empujar una transformación: pasar de fiscalización “caso a caso” hacia un enfoque de cumplimiento por sistemas y por riesgos, sin perder garantías.

Eje 5. Formalización/laboralización: evaluación continua por resultados

La experiencia chilena exhibe una tensión estructural: la regulación ha avanzado en formalización y coberturas mínimas, pero puede consolidar dependencia material bajo formas de independencia formal. En plataformas, el control algorítmico y la unilateralidad en tarifas y bloqueos tensionan la idea de autonomía real. A ello se suma una dimensión política: existe una subjetividad de independencia valorada por parte de trabajadores, lo que complejiza estrategias normativas lineales.

De esta manera, hay acuerdo en que el marco vigente requiere evaluación y ajustes; y que la discusión no puede reducirse a categorías formales. También se comparte que la realidad sectorial evoluciona rápidamente, abriendo segmentos no cubiertos.

De otro modo, el desacuerdo principal es estratégico:

- para algunos, la formalización es un piso mínimo pragmático y necesario;
- para otros, existe un riesgo de “precarización formalizada” que normaliza independencia subordinada.
- Se agrega una discrepancia sobre el instrumento central: fiscalización/tribunales versus negociación colectiva sectorial.

Desafíos/propuestas.

La propuesta que se desprende del seminario es orientar la discusión a **evaluación continua basada en efectos observables**, más que en etiquetas. Esto implica construir indicadores y umbrales que permitan ajustar la regulación:

- **Ingresos y predictibilidad:** variabilidad, dependencia de tiempos de espera, capacidad real de estimar remuneración.
- **Jornada real y tiempos invisibles:** espera, desplazamientos, disponibilidad, desconexiones.
- **Bloqueos y sanciones:** frecuencia, causales, posibilidad de apelación, revisión humana.

- **Poder unilateral:** cambios no negociados de tarifas o condiciones, asimetría en reglas.
- **Riesgos, Salud y Seguridad en el Trabajo:** accidentabilidad, intensificación, riesgos psicosociales.

Con esos indicadores, en un proceso de diálogo social se puede discutir ajustes graduales pero verificables: reforzar derechos mínimos para independientes con dependencia material; habilitar instrumentos colectivos sectoriales; o establecer criterios para recalificación en determinados supuestos. La idea es evitar que la regulación “se congele” mientras el modelo productivo evoluciona.

Eje 6. Dimensión distributiva y derechos sobre datos

El seminario abrió un punto que suele quedar lateral en debates laborales: la dimensión distributiva de la economía digital. Las plataformas y sistemas algorítmicos no sólo coordinan trabajo; capturan rentas derivadas de economías de red, de asimetrías de información y del valor generado por datos producidos en el trabajo. Esto aparece en la discusión sobre tarifas, pero también en preguntas sobre trabajadores como “productores de datos” y sobre usos secundarios de datos (entrenamiento, perfilamiento, nuevos mercados). En consecuencia, la agenda para el diálogo social en este ámbito no es únicamente sobre cumplimientos mínimos, sino también sobre justicia distributiva.

Así observamos acuerdo en que hay asimetrías estructurales y que la productividad tecnológica no garantiza distribución justa. También se reconoce que el tema de datos y su gobernanza será central, especialmente con el nuevo marco legal

En tanto, se pueden anticipar las divergencias que pueden darse sobre alcance de la intervención, es decir:

- visiones más orientadas a innovación tienden a tratar la distribución como efecto colateral o tema de política económica general;
- visiones sindicales y parte de la academia tienden a concebirlo como componente del estándar de justicia laboral en capitalismo digital;
- propuestas como cooperativas o derechos digitales pueden tensionar enfoques más conservadores.

Desafíos/propuestas.

Para el diálogo social, este eje anticipa una agenda emergente, con al menos cuatro sublíneas:

- **Titularidad y límites del uso de datos laborales:** para qué fines, por cuánto tiempo, con qué control.
- **Transparencia sobre monetización:** claridad respecto de usos secundarios de datos y su impacto en condiciones de trabajo.
- **Participación en beneficios:** explorar mecanismos de redistribución o compensación cuando el valor generado por datos laborales se captura unilateralmente.
- **Modelos alternativos:** discusión sobre cooperativas o esquemas de gobernanza compartida en ciertos servicios digitales.

En el mediano plazo, este eje puede volverse articulador: conecta regulación laboral con política de datos y con economía política de la transformación digital.

Algunas conclusiones

Como experiencia, este seminario evidencia que Chile se encuentra en una fase de transición donde ya no basta con reaccionar a la innovación. Se requiere capacidad pública y social para gobernar la digitalización del trabajo: estándares mínimos, procedimientos exigibles, evidencia digital y coordinación regulatoria. El evento mostró avances relevantes: instaló un diagnóstico interdisciplinario, legitimó el tema como problema público y alineó el debate nacional con estándares internacionales en construcción (OIT). Sin embargo, también delineó una condición central de eficacia: la regulación sólo adquiere densidad cuando existen capacidades para hacerla cumplir y para producir evidencia robusta.

En este cuadro, la Dirección del Trabajo aparece como “bisagra” entre norma y realidad: su capacidad para modernizarse, construir evidencia digital y operar con instrumentos de cumplimiento adecuados definirá en gran medida si la transición tecnológica se traduce en trabajo decente o en precarización opaca. Complementariamente, el seminario reforzó que la organización colectiva no es un elemento accesorio: constituye la condición estructural para equilibrar asimetrías de información y poder, especialmente si la gestión algorítmica desplaza el control hacia sistemas difíciles de disputar caso a caso. En consecuencia, la proyección más consistente con futuros procesos de diálogo social es una hoja de ruta tripartita que combine: (i) mínimos no negociables por efectos; (ii) poder de cálculo e infraestructura de trazabilidad; (iii) modernización probatoria y sancionatoria; (iv) evaluación continua por resultados; y (v) apertura de una agenda distributiva sobre datos y rentas digitales. Así, el diálogo social puede pasar de la constatación del problema a la construcción de una gobernanza adaptativa: capaz de acompañar la innovación, pero también de fijar límites, corregir asimetrías y sostener una transición justa.

Experiencia 5. Negociación colectiva, inteligencia artificial, deslocalización y derecho de huelga en un sindicato de empresa de monitoreo y análisis de medios informativos

La negociación colectiva reglada desarrollada en 2025 por el Sindicato Litoralpress-Simbiu y la empresa del mismo nombre constituye una de las experiencias más significativas en Chile respecto de la intersección entre inteligencia artificial (IA), deslocalización productiva y efectividad del derecho de huelga. En términos de la tipología de la OIT, se trata de un proceso de diálogo social bipartito de alta intensidad —negociación colectiva con huelga legal efectiva, cuyo proceso culminó con la suscripción de un nuevo contrato colectivo.— y que, sin embargo, desborda la dimensión estrictamente contractual.

El interés analítico de esta experiencia se fundamenta en que esta negociación se desarrolla en un rubro altamente expuesto a procesos de automatización, inteligencia artificial, teletrabajo y deslocalización de funciones, mostrando tensiones de manera directa en las relaciones laborales, la estabilidad del empleo y el ejercicio efectivo del derecho a huelga. Asimismo, el proceso 2025 permite observar cómo la negociación colectiva se transforma en un espacio privilegiado para regular socialmente los impactos de la transformación tecnológica, ante las limitaciones del marco normativo y de la fiscalización estatal en contextos productivos crecientemente digitalizados.

Litoralpress-Simbiu es una empresa del sector de las comunicaciones, especializada en servicios de monitoreo, análisis y gestión de información mediática (*clipping*), orientados principalmente a clientes de grandes empresas e instituciones públicas y privadas. Su actividad se basa en el seguimiento sistemático de medios escritos, digitales, radiales y televisivos, así como en el procesamiento y análisis de grandes volúmenes de información. Desde el punto de vista productivo, se trata de un servicio intensivo en información y altamente digitalizado, con un uso creciente de software especializados, automatización de procesos y herramientas basadas en inteligencia artificial. Estas características hacen que el trabajo pueda organizarse de manera remota y fragmentada, ampliando las posibilidades de externalización y prestación transnacional del servicio mediante teletrabajo.

De acuerdo con información institucional, Litoralpress fue adquirida por el grupo español **Simbiu**, configurando una estructura empresarial con proyección internacional y capacidad de reorganizar operaciones a escala regional. Desde la perspectiva sindical, este elemento resulta particularmente relevante, en la medida en que incrementa los riesgos de deslocalización del empleo y de sustitución de trabajo local por trabajo realizado fuera del país.

Las tareas que se desarrollan en esta empresa descansan mayoritariamente en profesionales calificados, vinculados a labores de análisis, monitoreo y tratamiento de información, tal como indicó un dirigente sindical, “en su gran mayoría son periodistas... y los que no son también hay profesores, todos tienen estudios” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025b), aspecto que también resulta central para comprender la especificidad de este caso: la automatización no impacta aquí sobre tareas manuales o repetitivas de baja calificación, sino sobre trabajo intelectual especializado.

En tanto, el Sindicato Litoralpress-Simbiu se constituyó en el año 2017, alcanzando en su origen un nivel de sindicalización excepcionalmente alto, cercano al 80 % de la dotación. Desde su creación, la organización sindical ha debido enfrentar un contexto de transformación tecnológica permanente, con sucesivos procesos de negociación colectiva reglada (2017, 2019, 2021 y 2025) y episodios de huelga legal. En este sentido, el proceso de 2025 no constituye un hecho aislado, sino que se inscribe

en una trayectoria de conflictividad estructural, marcada por la introducción progresiva de tecnologías automatizadas y por cambios en la organización del trabajo.

Los testimonios de la dirigencia sindical dan cuenta de una reducción significativa de la base de afiliación a lo largo de los años, asociada a despidos, reorganizaciones productivas y automatización de funciones. En palabras del presidente del sindicato: “Desde 2017 a la fecha, progresivamente la empresa ha generado mejoras tecnológicas fundamentadas en inteligencia artificial, y esto ha ido mermando fuertemente la cantidad de trabajadores necesarios para la empresa, y especialmente a nosotros como sindicato, que hemos perdido más de un 70 % de nuestros asociados” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025a).

Entre 2017 y 2025 la empresa habría incorporado progresivamente herramientas basadas en IA que redujeron la necesidad de trabajo humano en determinadas funciones. Desde entonces, el sindicato ha observado los procesos de automatización bajo esa clave interpretativa, configurando una memoria organizacional que enmarca la lectura del conflicto actual. Esto porque la dirigencia no rechaza la tecnología en sí misma, pero cuestiona su uso en contextos de conflicto colectivo. En palabras del dirigente: “La tecnología si bien tiene un espacio... no puede ser utilizada ad hoc para disminuir el poder de una huelga legal” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2023). Desde este modo, esta organización sindical ha interpretado la automatización no solo como innovación productiva, sino como posible instrumento de alteración de la correlación de fuerzas propia de la negociación colectiva.

Esta reducción de personal se vincula, según la dirigencia, tanto a automatización como a traslado parcial de operaciones hacia Colombia, acusando un fenómeno de deslocalización de manera directa: “La empresa comenzó a cambiar sus operaciones hacia Colombia... la deslocalizó... y eso para nosotros es muy grave”; “Este es un tema país, que trasciende más allá del negocio en sí... va a afectar a buena parte de la población” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025a)

De esta manera, la preocupación sindical no radica únicamente en la pérdida de puestos de trabajo, sino en el efecto estructural sobre la negociación colectiva: si parte relevante del servicio puede ejecutarse fuera del territorio nacional o mediante software automatizado, la capacidad de presión de una huelga legal se reduce.

Estas experiencias acumuladas resultan clave para comprender el sentido estratégico que el sindicato otorgó al proceso de negociación colectiva 2025, la cual no puede comprenderse sin el antecedente de 2017, cuando el sindicato enfrentó uno de los primeros casos documentados de reemplazo automatizado en huelga en América Latina, como lo recuerda sus dirigentes “Nosotros fuimos el primer sindicato que afrontó un reemplazo en huelga automatizado... dimos una lucha muy fuerte ahí” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2023).

La Dirección del Trabajo ha adoptado un criterio interpretativo de especial relevancia. La autoridad administrativa sostuvo que la prohibición legal de reemplazo en huelga no se restringe a la sustitución “humana” de trabajadores, sino que puede configurarse también cuando la empresa introduce o intensifica el uso de sistemas tecnológicos con el objeto de ejecutar las funciones propias de quienes se encuentran movilizados. Según lo recogido por la prensa, la Inspección del Trabajo concluyó que la empresa había incurrido en una conducta contraria a la normativa al implementar —o ampliar el alcance de— herramientas automatizadas destinadas a mantener la producción durante la paralización, ordenando la desactivación del sistema en la medida en que este sustituía labores de trabajadores en huelga (ADN Radio, 2017; Interferencia, 2025).

El criterio adoptado por el órgano fiscalizador puso el acento no en la existencia de tecnología en abstracto —lo cual forma parte de la organización empresarial legítima— sino en el cambio funcional introducido en el contexto específico de la huelga. Es decir, la utilización o ampliación de sistemas

automatizados para cubrir tareas que, en condiciones normales, eran ejecutadas por personal sindicalizado. De este modo, la Dirección del Trabajo privilegió una interpretación sustantiva de la prohibición de reemplazo, centrada en el efecto material de la conducta —la sustitución efectiva de funciones— y no exclusivamente en la naturaleza del sustituto. Este antecedente adquirió carácter estructural al reconocer que, en entornos productivos digitalizados, la neutralización del impacto económico de la huelga puede producirse mediante software, algoritmos o reconfiguración tecnológica, y que, si tales mecanismos se activan o intensifican con la finalidad de sostener la continuidad operacional durante la paralización, pueden vulnerar el núcleo protector del derecho de huelga (ADN Radio, 2017 ; G5 Noticias, 2025; Interferencia, 2023).

Transformación tecnológica y deslocalización: diagnóstico sindical y demandas

Teniendo a la vista estos antecedentes, la negociación colectiva se inició formalmente el 1 de junio de 2025, con un pliego petitorio que incluyó los siguientes ejes principales:

1. Regularización y adecuación de sueldos a parámetros de mercado.
2. Reajustes salariales reales.
3. Consolidación y extensión del teletrabajo.
4. Garantías vinculadas a la protección del empleo frente a cambios tecnológicos y deslocalización.
5. Mayor transparencia respecto de procesos productivos y organización del trabajo.

En materia salarial, la dirigencia subrayó que durante los años previos no se exigieron incrementos reales, atendiendo al contexto económico nacional: “Nos dimos la mano y dijimos... les damos este espacio de tiempo a la empresa... dos años no negociamos reajuste real”. En consecuencia, el reajuste solicitado en 2025 fue presentado como proporcional y razonable. (Sindicato Litoralpress-Simbiu , 2023)

En el transcurso de esta última negociación colectiva, las posiciones fueron divergiendo particularmente en el punto de reajustes, lo que condujo a la huelga iniciada el 30 de julio de 2025 (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025b). El sindicato estimaba representar cerca del 70% de la capacidad productiva, sin embargo, ya tenían antecedentes de procesos anteriores, pues la empresa continuó prestando servicios, generando la percepción de una huelga debilitada, como lo expresó el presidente del sindicato anteriormente con claridad: “Estamos negociando... pero con una huelga menguada... no estamos negociando como debería ser” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2023).

El sindicato denunció reemplazo en huelga, tanto mediante reorganización humana como a través de sistemas automatizados. La Dirección del Trabajo intervino a partir de dichas denuncias.

Tras la actuación de la DT, la dirigencia reconoció la disposición institucional en atender esta denuncia: “Ha sido bien diligente... nos ha atendido bien” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025b), sin embargo, el caso evidenció importantes desafíos técnicos para la fiscalización. Esto porque la comprobación del reemplazo en entornos digitalizados exige determinar no solo que el servicio se presta, sino quién ejecuta efectivamente las funciones: “Lo principal es comprobar el hecho del reemplazo... quién hace ese trabajo ante la ausencia del sindicalizado” (ibid.). En 2023 ya se advertía que “los protocolos han mostrado dificultad en aplicarlos en situación de afrontar software” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2023), esto porque la automatización introduce una modalidad de sustitución menos visible que el reemplazo presencial tradicional, la que puede materializarse mediante intensificación de procesos automatizados, redistribución interna de tareas o ejecución transnacional y en consecuencia, la fiscalización requiere capacidades técnicas avanzadas, trazabilidad digital y análisis de procesos internos, como lo confirman los dirigentes de este sindicato

“Para la DT... ha sido compleja la fiscalización... cómo comprobar qué es lo que hacemos y eventualmente cómo la empresa sigue prestando su servicio” (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025b).

Desde una perspectiva jurídico-institucional, esta situación revela tres planos de tensión: probatorio (acreditación de sustitución digital), interpretativo (distinción entre uso ordinario e intensificado de tecnología en huelga) e institucional (capacidad técnica del Estado para fiscalizar entornos informáticos complejos). Esta experiencia muestra que la efectividad práctica de la prohibición de reemplazo depende crecientemente de la capacidad estatal para comprender y auditar procesos digitales, mostrando que la normativa sobre reemplazo en huelga fue diseñada bajo supuestos productivos presenciales, mientras que el trabajo digital y la IA introducen formas de sustitución cuya acreditación probatoria resulta más compleja. Esto, sin embargo, no implica ausencia de actuación administrativa, pero sí evidencia la necesidad de fortalecer protocolos y capacidades técnicas.

Tras varias semanas, el sindicato comunicó públicamente, a través de redes sociales, el cierre del proceso de negociación colectiva destacando relevantes logros conseguidos con el nuevo contrato colectivo de la siguiente manera: (Sindicato Litoralpress-Simbiu, 2025c).

“Sindicato Litoralpress-simbiu concluye histórica negociación con relevantes logros en protección del empleo y salarios. Tras un proceso de negociación colectiva que incluyó el ejercicio del derecho a huelga legal, el Sindicato Litoralpress-Simbiu informa a la opinión pública y a sus afiliados que se ha alcanzado un acuerdo con la empresa que contempla importantes avances en materia de remuneraciones y garantías frente a los cambios tecnológicos.

Este proceso se desarrolló en un contexto marcado por la implementación progresiva de inteligencia artificial y procesos de automatización que han impactado significativamente la dotación laboral en los últimos años. El acuerdo alcanzado contempla medidas de protección del empleo, incluyendo compromisos de no despidos en Chile vinculados a la implementación de nuevas tecnologías y a la externalización o reemplazo de funciones desde fuera del país.

Como sindicato, hemos sostenido que la modernización tecnológica no puede realizarse a costa de los trabajadores ni afectar el ejercicio efectivo de derechos colectivos.

La negociación permitió alcanzar mejoras salariales relevantes para nuestros asociados, reconociendo la experiencia, profesionalización y el aporte sustantivo que realizan en el desarrollo del servicio que presta la empresa.

Valoramos el respaldo de nuestros afiliados durante el proceso de huelga legal y la convicción demostrada en la defensa de condiciones laborales justas.

Esta negociación confirma que los temas asociados a la inteligencia artificial, automatización y deslocalización no son discusiones teóricas ni escenarios futuros: son realidades que ya están impactando el mundo del trabajo en Chile.

Lo que hoy ocurre en Litoralpress-Simbiu es parte de un debate mayor que requiere atención legislativa y política pública oportuna.

Este conflicto y su resolución constituyen un antecedente relevante para el debate nacional sobre regulación de la inteligencia artificial en el trabajo, protección del empleo y fortalecimiento del derecho de huelga frente a nuevas formas de organización productiva.

Seguiremos participando activamente en las discusiones que permitan avanzar hacia un marco regulatorio que proteja a las y los trabajadores.

Agradecemos el apoyo recibido durante este proceso y reafirmamos nuestro compromiso con la defensa del empleo, la dignidad del trabajo y la adaptación justa frente a los cambios tecnológicos.

SINDICATO LITORALPRESS-SIMBIU
20 DE AGOSTO DE 2025”

El balance sindical combina satisfacción por avances salariales con énfasis en garantías laborales ante la IA y la deslocalización. Asimismo, el comunicado proyecta la experiencia hacia el debate público: Temas de un futuro que en Chile ya es hoy.

Más allá del resultado inmediato, la experiencia es proyectada por la dirigencia como la base para una agenda más amplia de discusión pública y legislativa, orientada a anticipar los impactos de la IA y la deslocalización sobre el empleo. De este modo, podemos identificar varios hallazgos y desafíos regulatorios que surgen de esta experiencia:

1. La inteligencia artificial y la deslocalización ya ha formado parte del objeto de la negociación colectiva.
2. La automatización puede tensionar la efectividad del derecho de huelga al reducir su impacto económico.
3. La fiscalización administrativa enfrenta desafíos técnicos significativos en entornos digitalizados.
4. Se abre un espacio para actualizar la regulación laboral en materia de implementación de IA, reconversión y límites a la sustitución tecnológica.

Finalmente, la experiencia de esta organización sindical muestra que la inteligencia artificial no es sólo un fenómeno prospectivo, sino una realidad que ya incide en la práctica concreta de dentro de la negociación colectiva en Chile. Así también, vemos que la negociación colectiva como instancia de diálogo social bipartito en la empresa puede constituirse en un espacio central de regulación social de la transformación tecnológica, especialmente en sectores donde la velocidad del cambio supera las capacidades actuales del marco normativo y de la fiscalización estatal, llevando a repensar la articulación entre innovación tecnológica y protección de derechos colectivos.

Experiencia 6. Negociación colectiva y gestión preventiva del cambio tecnológico en un sindicato de empresa del sector agropecuario

La presente experiencia se basa en el proceso de negociación colectiva desarrollado por el sindicato de trabajadores de una empresa del sector agropecuario, donde destaca el rol de la acción sindical en la gestión del cambio tecnológico, particularmente en relación con la protección del empleo, la estabilidad de los ingresos y las trayectorias laborales de los trabajadores.

Se trata de una experiencia que si bien no aborda la inteligencia artificial de manera explícita ni como tema central, si resulta relevante para este estudio, en tanto evidencia cómo, a través de la negociación colectiva, se han establecido mecanismos preventivos frente a procesos de modernización productiva, automatización y reorganización del trabajo. Desde esta perspectiva, la experiencia permite observar cómo este mecanismo legal de diálogo social bipartito puede operar como herramienta de anticipación y amortiguación de impactos laborales del cambio tecnológico, aun en ausencia de una tematización directa de la IA. El análisis que presentamos se basa en los testimonios recogidos en una entrevista grupal a dirigentes sindicales de esta empresa realizada el 17 de diciembre de 2025, por lo que las referencias a dicha fuente se consignan en adelante como EDSEAP.

Esta empresa agropecuaria está vinculada a uno de los principales holdings agroindustriales de Chile, con décadas de funcionamiento, dedicado a la elaboración, producción y comercialización de alimentos de pollo, cerdo y productos procesados de proteínas animales. Este conglomerado opera bajo un modelo de integración vertical que abarca desde la genética y la producción de alimento animal, hasta la crianza, el procesamiento industrial, la distribución y la comercialización de productos en el mercado nacional e internacional.

Bajo este modelo, esta empresa agropecuaria subsidiaria cumple funciones específicas dentro de la cadena productiva, particularmente en la administración, manejo y producción de aves y cerdos, integrándose a una estructura caracterizada por altos niveles de estandarización, control sanitario y adopción permanente de innovaciones tecnológicas orientadas a la eficiencia y reducción de costos.

Durante la última década, el holding ha impulsado procesos de optimización productiva, externalización de funciones e incorporación de tecnologías, con impactos relevantes sobre las dotaciones y la organización del trabajo. Estos antecedentes permiten situar la experiencia del sindicato de esta empresa agropecuaria en un contexto de transformaciones productivas de mayor escala, relevante para su análisis.

La organización sindical corresponde a un sindicato de empresa con más de veinte años de trayectoria y continuidad sostenida en el tiempo. Agrupa a trabajadores y trabajadoras vinculados a distintas etapas de la producción animal, particularmente en los rubros de aves y cerdos. Su actividad se expresa en un amplio repertorio de acciones colectivas, ya sea en negociaciones colectivas sucesivas, como en acciones judiciales, fiscalización de condiciones laborales, , participación en espacios institucionales de diálogo social, vínculo con la comunidad y con otras organizaciones sindicales de nivel superior.

Desde sus inicios, el sindicato se ha configurado como una organización orientada a disputar activamente las asimetrías de poder existentes en el contexto de un holding altamente integrado, desarrollando capacidades organizativas, jurídicas y técnicas que resultan centrales para los procesos de negociación colectiva. Los antecedentes disponibles dan cuenta de una organización con

experiencia acumulada, capacidad de articulación interna y presencia relevante en el entramado sindical del holding, incluyendo vínculos con federaciones y organizaciones de nivel superior.

El comportamiento de la empresa, tal como es reconstruido por los dirigentes, muestra una evolución desde prácticas unilaterales y fragmentadoras hacia una relación más estructurada de diálogo, aunque permanentemente tensionada. En las primeras etapas, la empresa privilegia convenios colectivos y grupos negociadores, evitando reconocer al sindicato como actor central.

Según sus dirigentes, la legitimidad del sindicato se ha construido a partir de una trayectoria marcada por la cooperación y el conflicto, la defensa activa de los derechos fundamentales y la judicialización estratégica, junto con procesos de aprendizaje organizacional. Un elemento que emerge con fuerza en los testimonios de la dirigencia es la autoidentificación del sindicato como un actor que “aprendió a leer la empresa”, tanto en su estructura jurídica como productiva, como señala el presidente del sindicato: “Nos dimos cuenta de que si no entendíamos cómo funcionaba la empresa por dentro, siempre íbamos a llegar tarde. La empresa sabía más que nosotros, y eso lo tuvimos que revertir” (EDSEAP).

La acción del sindicato se refuerza también mediante una defensa activa de los derechos fundamentales, a través de acciones judiciales por prácticas antisindicales y tutelas laborales, así como por la capacidad de articular unidad interna entre trabajadores de base y, en determinados momentos, supervisores y mandos intermedios. Esta trayectoria ayuda a comprender la capacidad posterior del sindicato para instalar contenidos innovadores en la negociación colectiva.

Este aprendizaje organizacional se expresa en hitos como la demanda por multirut, mediante la cual el sindicato logró demostrar la unidad económica real entre la empresa agropecuaria y otras empresas del holding, lo que marca un punto de inflexión en la relación laboral: “Cuando ganamos el [juicio por el] multirut, la empresa entendió que no éramos cualquier sindicato. Ahí empezó a cambiar la relación” (EDSEAP). Esta estrategia fortaleció significativamente la posición del sindicato y consolidó su reconocimiento como interlocutor legítimo, tanto frente a la empresa como frente a otros actores sindicales del holding.

Estos episodios han llevado progresivamente a la empresa a modificar su forma de relacionarse y validar a la organización sindical, situación que, aunque no ha eliminado el conflicto, ha configurado un escenario en el que la empresa acepta discutir materias tradicionalmente consideradas de su exclusiva potestad, particularmente en contextos de cambio productivo y tecnológico.

En este proceso, la empresa comienza a incorporar al sindicato —de manera formal o informal— en la discusión de temas productivos, de seguridad y de reorganización del trabajo. Sin embargo, esta apertura no surge como una política corporativa explícita, sino como resultado de la experiencia acumulada de conflicto y de los costos que la empresa ha debido asumir cuando actúa de manera unilateral. En este sentido, el diálogo aparece más como una estrategia adaptativa que como una convicción inicial.

Los dirigentes subrayan que, aun en esta etapa de mayor reconocimiento, persisten tensiones estructurales. La empresa continúa privilegiando criterios de eficiencia, costos y productividad, y muchas de las iniciativas de modernización o innovación siguen siendo impulsadas desde niveles gerenciales que, según el relato sindical, carecen de conocimiento directo del trabajo con animales y de los procesos cotidianos de producción. Esta distancia explica que el sindicato mantenga un rol activo de fiscalización y contención, actuando como “piedra de tope” frente a decisiones que podrían afectar el empleo, los ingresos o la seguridad de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la evolución del comportamiento empresarial no puede leerse como una transición lineal hacia relaciones plenamente colaborativas, sino como el resultado de una relación dialéctica entre conflicto y diálogo, donde la empresa reconoce al sindicato en la medida en que este

demuestra capacidad de bloquear, revertir o encarecer decisiones unilaterales. Este patrón resulta clave para comprender por qué, en procesos de negociación colectiva posteriores, la empresa acepta discutir materias tradicionalmente consideradas de su exclusiva potestad, como la dotación, los ensayos tecnológicos o la protección de los bonos de producción.

Estos antecedentes refuerzan la idea de que la legitimidad sindical no se explica únicamente por la conflictividad, sino por la acumulación de conocimiento estratégico y capacidad de anticipación, condiciones clave para los acuerdos alcanzados posteriormente en materias asociadas al cambio tecnológico. Esta caracterización permite situar al sindicato como un actor colectivo con capacidades organizativas consolidadas, condición central para comprender el desarrollo y los resultados de los procesos de negociación colectiva.

Negociación colectiva y estrategia preventiva frente al cambio tecnológico

Uno de los rasgos más significativos de esta experiencia es la forma en que la negociación colectiva es concebida por el sindicato como un instrumento de anticipación frente a procesos de cambio tecnológico que no se presentan de manera abrupta, sino progresiva, fragmentada y, en muchos casos, opaca. Desde la perspectiva sindical, la introducción de nuevas tecnologías no ocurre como un evento claramente delimitado, sino a través de ensayos parciales, pilotos de pequeña escala y ajustes graduales que, de no ser abordados oportunamente, terminan consolidándose como transformaciones estructurales de la organización del trabajo.

Los dirigentes describen este patrón de actuación empresarial como una estrategia recurrente, que combina innovación tecnológica con gradualismo organizacional: “Ellos siempre parten con un piloto chico, y si nadie dice nada, después lo hacen masivo. Por eso nosotros tuvimos que poner esto en el contrato [colectivo]” (EDSEAP).

Esta constatación permite comprender el sentido preventivo de la negociación colectiva. Aquí se observa que el sindicato no reacciona únicamente ante efectos ya consolidados —como despidos o reducciones de dotación—, sino que busca intervenir en fases tempranas del cambio tecnológico, cuando las decisiones aún pueden ser moduladas, discutidas o condicionadas contractualmente. En este marco, la negociación colectiva opera como un mecanismo de anticipación estratégica, orientado a limitar los márgenes de unilateralidad empresarial en la introducción de tecnologías.

Aunque la inteligencia artificial no constituye un eje explícito del lenguaje contractual, los testimonios sindicales permiten identificar con claridad la presencia de tecnologías asociadas a automatización, sensores, sistemas de monitoreo y herramientas de apoyo algorítmico en los procesos productivos. Estas tecnologías son percibidas como parte de un continuo de modernización que redefine tareas, ritmos de trabajo y necesidades de dotación, aun cuando no siempre se presenten bajo la etiqueta formal de inteligencia artificial: “Han traído sistemas con sensores, con pantallas, con inteligencia artificial según ellos... pero muchas veces no consideran cómo trabaja realmente la gente en el plantel” (EDSEAP).

Este testimonio resulta relevante, ya que muestra cómo la experiencia concreta del cambio tecnológico se vive desde el trabajo situado, y no desde categorías técnicas abstractas. Para los trabajadores, el problema no radica únicamente en la existencia de nuevas tecnologías, sino en la desconexión entre el diseño técnico de los sistemas y las prácticas reales de trabajo, lo que puede traducirse en intensificación laboral, errores operativos, riesgos para la seguridad o decisiones organizacionales mal ajustadas a la realidad productiva, como lo señalan sus dirigentes: “Nosotros no nos oponemos a las tecnologías, pero la tecnología tiene que ir de la mano del sindicato y de los trabajadores”, en particular, subrayan la especificidad del trabajo con seres vivos: “Trabajamos con seres vivos... un trabajador con 20 o 30 años sabe con solo mirar qué le falta al animal”.

Esta comprensión concreta del proceso productivo permite al sindicato intervenir activamente frente a ensayos tecnológicos que no alcanzan los resultados esperados: “Hemos parado procesos completos... y los hemos hecho volver atrás” (EDSEAP).

Desde esta perspectiva, la estrategia sindical consiste en “amarrar” contractualmente variables críticas antes de que la tecnología se traduzca en efectos irreversibles sobre el empleo. La negociación colectiva se convierte así en un espacio donde se disputan los criterios de implementación del cambio tecnológico, estableciendo límites, obligaciones y responsabilidades empresariales en materia de dotación, capacitación y estabilidad laboral.

Este caso muestra que, en ausencia de estos resguardos, la tecnología tiende a ser utilizada como justificación ex post de decisiones ya adoptadas. Por ello, el sindicato enfatiza la necesidad de transformar la negociación colectiva en una herramienta de regulación ex ante del cambio tecnológico, incluso cuando este se presenta de manera difusa o incremental. En este sentido, la negociación no se limita a mejorar condiciones existentes, sino que busca condicionar trayectorias futuras de reorganización productiva.

Dotación, estabilidad laboral y protección de ingresos

Un segundo eje estructurante de esta experiencia se relaciona con la protección de la dotación y de los ingresos como dimensiones centrales de la negociación colectiva frente al cambio tecnológico. Para el sindicato, la discusión sobre tecnología no puede separarse de la discusión sobre empleo, ya que la introducción de nuevas herramientas productivas tiende a impactar directamente en el número de trabajadores requeridos, en la organización de los turnos y en la estabilidad de las trayectorias laborales.

Desde la perspectiva sindical, la dotación no constituye una variable meramente técnica o económica, sino una variable política, en tanto expresa decisiones empresariales respecto del valor del trabajo humano en contextos de modernización productiva, como lo sintetiza su dirigente: “Si tú no vinculas [la negociación colectiva] la dotación, la tecnología siempre termina siendo la excusa para echar gente” (EDSEAP).

Esta afirmación permite comprender el sentido estratégico que adquieren las cláusulas orientadas a resguardar la estabilidad laboral. En la experiencia analizada, el sindicato busca evitar que la introducción de tecnologías —automatización, sensores o sistemas inteligentes— sea utilizada como fundamento para procesos de reducción de personal, sin instancias previas de evaluación, negociación o reconversión. En este marco, la negociación colectiva se concibe como un instrumento para desacoplar el cambio tecnológico de la pérdida inmediata de empleo, estableciendo barreras contractuales a la sustitución directa de trabajo humano.

La protección de la dotación se articula, además, con una lectura crítica de los ritmos del cambio tecnológico. Los dirigentes sostienen que, en ausencia de resguardos explícitos, la modernización tiende a avanzar más rápido que los mecanismos de adaptación laboral, generando escenarios de vulnerabilidad para los trabajadores. Frente a ello, la estrategia sindical apunta a introducir estabilidad temporal, permitiendo que los cambios productivos se procesen sin traducirse automáticamente en despidos o deterioro de condiciones laborales, como señala su presidente: “En la negociación colectiva tiene que estar en la mesa la dotación, porque generalmente los gerentes negocian con un presupuesto y si se sobrepasan, cortan cabeza”. Sin embargo, este aprendizaje se remonta a etapas tempranas en la relación con la empresa: “Cuando nos dimos cuenta de que la empresa quería incorporar robótica y meter tecnología, dijimos que en los contratos colectivos teníamos que meter la dotación para que no se nos terminaran los puestos de trabajo” (EDSEAP).

A partir de esta experiencia, el sindicato impulsa cláusulas orientadas a congelar la dotación durante ensayos o innovaciones, redefiniendo el sentido mismo de la experimentación tecnológica: “Antes el

ensayo era la herramienta que tenía la empresa para mantener los sueldos bajos... hoy no pueden hacer un cambio masivo si no lo conversan con nosotros” (EDSEAP).

Junto con la dotación, la protección de los ingresos aparece como un componente inseparable de la regulación del cambio tecnológico. Este enfoque desafía una lógica empresarial que tiende a concebir los bonos como variables flexibles, ajustables en función de cambios operativos. Al incorporarlos como parte estructural del ingreso, el sindicato busca impedir que la experimentación tecnológica tenga efectos regresivos sobre las remuneraciones, trasladando los costos de la innovación a los trabajadores.

En este sentido, los bonos de producción ocupan un lugar central en la negociación, no como incentivos accesorios, sino como parte constitutiva del salario. Esta distinción permite blindar los ingresos frente a fluctuaciones asociadas a pruebas tecnológicas, reorganizaciones productivas o ajustes de procesos, como lo afirma su dirigente: “El bono no es un premio, es parte del sueldo. Por eso no puede bajar porque la empresa esté probando algo nuevo” (EDSEAP).

De esta manera, el sindicato impulsa cláusulas orientadas a estabilizar el pago de bonos durante ensayos o innovaciones, redefiniendo el sentido mismo de la experimentación tecnológica: “Antes el ensayo era la herramienta que tenía la empresa para mantener los sueldos bajos... hoy no pueden hacer un cambio masivo si no lo conversan con nosotros [...] “Si hay un ensayo, el bono se congela inmediatamente... se paga en base al promedio de los bonos anteriores hasta que termine el proceso”

Este punto revela cómo la negociación colectiva puede operar como un mecanismo de estabilización distributiva en contextos de transformación tecnológica, donde la protección del empleo y de los ingresos no se limita a una defensa conservadora del statu quo, sino que constituye una condición para que los procesos de modernización productiva se desarrollen sin generar rupturas abruptas en las trayectorias laborales.

Capacitación, anticipación del cambio tecnológico y capacidad de articulación

Un tercer eje central de la experiencia se vincula con la capacitación y la articulación institucional como mecanismos preventivos frente a los impactos del cambio tecnológico. En el caso analizado, la formación no aparece como una respuesta ex post a procesos de automatización ya consolidados, sino como una herramienta estratégica orientada a anticipar transformaciones productivas y a proteger las trayectorias laborales de los trabajadores en contextos de modernización permanente.

La capacitación cumple, en este sentido, una doble función: adaptación a nuevas exigencias productivas y ampliación de la empleabilidad más allá de la empresa. Como señala el presidente: “Un trabajador con 20 años se va con su finiquito, pero además se va con su licencia y con conocimiento para no volver nunca más a un fundo a trabajar a todo sol”. En este sentido, por una parte la capacitación permite dotar a los trabajadores de herramientas para adaptarse a nuevas tecnologías, procesos y exigencias productivas y, por otra, constituye un instrumento de equilibrio de poder, en tanto reduce asimetrías de información y dependencia técnica frente a la empresa.

Este enfoque se expresa de manera clara en la forma en que el sindicato ha impulsado históricamente procesos de capacitación, incluso antes de su formalización organizacional. Tal como señalan los dirigentes, la preocupación por la formación surge como respuesta a la introducción gradual de nuevas tecnologías, automatización y cambios en la organización del trabajo, que exigían nuevas competencias para sostener el empleo y los ingresos.

En este marco, la conformación y funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación (CBC) aparece como una institucionalización posterior de una práctica sindical preexistente, más que como el origen de la política formativa. Los testimonios recogidos de aquella experiencia permiten comprender que el potencial del CBC no reside únicamente en su existencia formal, sino en la capacidad de los actores sindicales para apropiarse de este espacio y dotarlo de contenido sustantivo. En este caso, el comité no opera como una instancia de cumplimiento normativo, sino como un dispositivo integrado a una estrategia sindical más amplia de anticipación del cambio tecnológico.

Desde esta perspectiva, el CBC cumple varias funciones. En primer lugar, permite asegurar condiciones materiales para la capacitación, tales como financiamiento, tiempos compatibles con la jornada laboral y cobertura de costos asociados, elementos que aparecen como condiciones necesarias para que la formación tenga efectos reales sobre las trayectorias laborales.

En segundo lugar, habilita un espacio formal de diálogo bipartito donde se disputan contenidos, prioridades y enfoques de la capacitación, marcando una diferencia clara entre programas definidos unilateralmente por la empresa y aquellos construidos con participación sindical. Los dirigentes enfatizan esta distinción: “La empresa hace cursos y la gente se va quedando en el camino; nosotros nos aseguramos de que la gente tenga la intención de aprender y que se cumpla” (EDSEAP).

Este fragmento permite observar que la capacitación impulsada desde el sindicato no se limita a la oferta de cursos, sino que incorpora criterios de seguimiento, pertinencia y efectividad, buscando evitar procesos de exclusión silenciosa asociados a exigencias formativas mal diseñadas o desconectadas de las condiciones reales de trabajo.

No obstante, la experiencia también pone de relieve límites estructurales del CBC cuando se concibe únicamente como un mecanismo formal. Los propios dirigentes reconocen que, en ausencia de una estrategia sindical activa, el comité puede reducirse a una instancia administrativa de baja incidencia. Este reconocimiento resulta clave para el análisis del estudio, ya que permite situar al CBC como una herramienta subordinada a la fortaleza organizativa y estratégica del actor sindical. Su eficacia depende menos del diseño normativo y más de la capacidad de los trabajadores para articular la capacitación con la negociación colectiva, la protección del empleo y la gestión anticipada del cambio tecnológico.

Asimismo, la capacitación se articula con otras instancias institucionales del diálogo social, como los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), ampliando la escala de intervención desde el nivel de empresa hacia el nivel territorial. Esta articulación permite proyectar preocupaciones laborales hacia espacios institucionales más amplios, vinculando formación, fiscalización y prevención de riesgos, aunque —como se analizará más adelante— con alcances aún limitados en relación con la inteligencia artificial. Aunque el abordaje específico de la inteligencia artificial aún no se instala plenamente en esa instancia, los dirigentes reconocen su relevancia: “Creo que es necesario tratar el tema de la inteligencia artificial en el CTRU... es un tema importante, pero no se ha dado el espacio o el tiempo” (EDSEAP).

En esta experiencia, la capacitación constituye un eje transversal de la regulación sindical del cambio tecnológico, no solo por su contenido formativo, sino por su función política e institucional. La experiencia evidencia que la anticipación del cambio tecnológico no se juega exclusivamente en normas generales o políticas públicas, sino también en la capacidad de los actores laborales para activar, resignificar y articular las instancias y mecanismos institucionales existentes.

Balance.

La experiencia analizada permite observar que la negociación colectiva puede operar como un instrumento de regulación social del cambio tecnológico, incluso en contextos donde la inteligencia artificial no es formalmente tematizada como tal. La trayectoria de esta organización de trabajadores de esta empresa agropecuaria muestra que la capacidad de anticipar los efectos de la modernización productiva se sustenta, en gran medida, en la acumulación de experiencia, el conocimiento productivo situado y la legitimidad construida en el tiempo como el actor sindical.

En este sentido, la negociación colectiva adquiere, en escenarios de modernización productiva acelerada, un carácter preventivo y estratégico, permitiendo a los actores sindicales intervenir tempranamente en la definición de los términos bajo los cuales la tecnología se incorpora al proceso de trabajo. De este modo, la gobernanza del cambio tecnológico no depende exclusivamente de marcos regulatorios generales sobre inteligencia artificial, sino también —y de manera decisiva— de la capacidad de los actores laborales para anticipar, problematizar y encauzar contractualmente los efectos de la innovación en el nivel de la empresa.

Por otra parte, la regulación sindical del cambio tecnológico se construye a partir de decisiones concretas sobre dotación e ingresos, transformando variables tradicionalmente consideradas “técnicas” o de gestión interna en materias explícitas de negociación colectiva. Esta experiencia resulta particularmente relevante para los propósitos de esta investigación, en tanto evidencia que la gobernanza del cambio tecnológico en la empresa depende, en gran medida, de la posibilidad de inscribir contractualmente límites, garantías y criterios de protección frente a la introducción de nuevas tecnologías.

Finalmente, esta experiencia aporta evidencia para el conjunto del estudio al mostrar que los debates sobre inteligencia artificial y trabajo deben considerar no solo marcos normativos generales, sino también las formas concretas en que la negociación colectiva regula, delimita y encauza las transformaciones tecnológicas en el nivel empresarial. Este desplazamiento analítico —desde la negociación colectiva hacia instancias más amplias e institucionalizadas de diálogo social— permite examinar, a continuación, los alcances y límites estructurales de dichos espacios para incorporar los desafíos del cambio tecnológico.

Otras instancias de diálogo social: Comité Bipartito de Capacitación (CBC), Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) y Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)

Esta última sección, más que presentar una experiencia específica, examina un conjunto de instancias institucionalizadas de diálogo social que, si bien no fueron creadas explícitamente para abordar la inteligencia artificial (IA) ni las transformaciones tecnológicas del trabajo, forman parte del entramado formal y permanente del diálogo social en Chile. En particular, nos referimos al Comité Bipartito de Capacitación (CBC), los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo (CTRU) y los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC).

La inclusión de estas instancias responde a una lógica analítica específica. No se trata de experiencias diseñadas ad hoc para discutir la IA, sino de espacios institucionalizados, con reglas formales, continuidad en el tiempo y baja conflictividad, cuyas agendas se encuentran mayoritariamente predefinidas por marcos normativos o administrativos. Estos espacios cumplen una función de contraste dentro del capítulo, permitiendo observar cómo el diálogo social institucionalizado tiende a reproducir dinámicas de información y consulta, y cómo la tematización de la inteligencia artificial aparece desplazada, fragmentada o directamente ausente.

En términos generales, esta “función de contraste” puede leerse también desde la intensidad del diálogo social. En particular, la definición operativa más extendida distingue niveles que van desde el intercambio de información, pasando por la consulta, hasta la negociación, como registro de mayor densidad y capacidad de producir acuerdos. En este marco, los mecanismos institucionalizados revisados en esta sección tienden a operar con mayor frecuencia en los dos primeros niveles (información y consulta), lo que contribuye a explicar la baja tematización sistemática del cambio tecnológico y la inteligencia artificial en sus agendas regulares.

El análisis se orienta a identificar alcances, límites y potencialidades de estas instancias para incorporar, de manera más sistemática, los desafíos asociados al cambio tecnológico y al futuro del trabajo, considerando tanto su diseño normativo como su uso efectivo por parte de los actores laborales.

Comité Bipartito de Capacitación (CBC)

El Comité Bipartito de Capacitación, regulado por la Ley N.º 19.518 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, constituye una de las instancias más antiguas de diálogo social a nivel de empresa en Chile. Su diseño normativo busca promover la participación conjunta de empleadores y trabajadores en la definición, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación, introduciendo una lógica de corresponsabilidad en un ámbito históricamente dominado por decisiones empresariales unilaterales.

A continuación, conviene precisar algunos elementos del diseño normativo del CBC que resultan relevantes para su desempeño efectivo. Por una parte, su constitución es obligatoria en empresas cuya dotación sea igual o superior a 15 trabajadores/as; por otra, su composición contempla representación paritaria y un conjunto de reglas procedimentales que, en la práctica, conectan su funcionamiento con condiciones mínimas de organización y representación laboral (Arratia & Conde, 2024). En este sentido, el CBC no es solo un mecanismo administrativo de capacitación, sino un

dispositivo cuya eficacia depende, en términos generales, de la capacidad de los actores para traducir la participación formal en definición efectiva de contenidos, prioridades y trayectorias formativas.

No obstante, la evidencia disponible muestra que el CBC presenta limitaciones estructurales persistentes. Los resultados de la Encuesta Laboral ENCLA 2019 indican una baja cobertura efectiva de la capacitación, especialmente en empresas de menor tamaño, así como una participación limitada de los trabajadores en la definición de contenidos y prioridades formativas (Dirección del Trabajo, 2020). Asimismo, la capacitación continúa siendo financiada mayoritariamente por los empleadores, con una articulación débil con políticas públicas de reconversión laboral y con impactos acotados en las trayectorias ocupacionales y salariales de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados de la ENCLA 2019, la participación de los trabajadores en la definición de las políticas de capacitación a través de los CBC presenta una cobertura limitada en las empresas chilenas. En efecto, entre las empresas con 15 o más trabajadores —que por ley deben contar con esta instancia— solo el 23,7% declara tener constituido un comité bipartito, mientras que el 76,3% señala no contar con este mecanismo. La presencia de estos comités aumenta con el tamaño de la empresa: alcanza el 45,8% en las grandes empresas, pero desciende a 20,4% en las medianas y apenas 4,8% en las pequeñas empresas con 15 o más trabajadores, lo que evidencia una implementación desigual de este instrumento institucional de diálogo bipartito en materia de formación laboral (Dirección del Trabajo, 2020).

En la misma línea, otra fuente de información publicada recientemente refuerza la existencia de brechas persistentes de conocimiento, cumplimiento y funcionamiento del CBC. La Consulta Ciudadana Virtual sobre Comités Bipartitos de Capacitación realizada por la Dirección del Trabajo muestra que, entre las principales barreras identificadas para su constitución y funcionamiento, se encuentran la “falta de conocimiento por parte de los trabajadores” (54%), la “falta de interés por parte del empleador” (30%), la “baja percepción de beneficios por parte de los trabajadores” (29%) y la “falta de conocimiento por parte del empleador” (26%). En términos de recomendaciones, se prioriza el aumento de la frecuencia de fiscalizaciones en la materia (60%), mejorar la comunicación sobre la normativa (55%) y aumentar la capacitación a empleadores sobre la obligatoriedad de los CBC (49%), lo que sugiere un patrón en que el problema no es solo de existencia formal del comité, sino de condiciones institucionales y de capacidades de los actores para su operación efectiva (Dirección del Trabajo, 2025a).

Estos antecedentes permiten caracterizar al CBC como una instancia de diálogo social de baja intensidad, situada predominantemente en los niveles de información y consulta, con una capacidad reducida para incidir en decisiones estratégicas de largo plazo, particularmente en contextos de transformación tecnológica.

Desde una perspectiva complementaria, la literatura ya había advertido una baja difusión e incidencia del CBC en la toma de decisiones sobre capacitación, subrayando que su desempeño tiende a verse condicionado por la fragmentación de las relaciones laborales y por la presencia efectiva de organización sindical. En particular, se ha observado asociación entre sindicalización y presencia/activación del CBC, sugiriendo que la preexistencia de actores organizados favorece la instalación real de instancias de diálogo al interior de la empresa (Didier, Pérez, y Martí, 2013). En este sentido, la baja intensidad del comité no deriva únicamente de su diseño, sino también de las capacidades y estrategias con que es apropiado por los actores.

Reforzando esta idea, la encuesta muestra que la existencia de organizaciones sindicales se asocia a una mayor cobertura de capacitación en las empresas. Mientras el 90,3% de las empresas con sindicato declara haber realizado actividades de capacitación, este porcentaje desciende a 60,2% en aquellas que no cuentan con organización sindical, lo que sugiere que la presencia de actores colectivos de representación laboral puede incidir en una mayor promoción de estas iniciativas

formativas. En términos generales, estos resultados indican que, si bien los CBC constituyen un mecanismo formal para incorporar la participación de los trabajadores en la definición de las políticas de capacitación, su presencia efectiva y su incidencia en la gestión de la formación laboral siguen siendo acotadas dentro del sistema de relaciones laborales chileno (Dirección del Trabajo, 2020).

Sin embargo, la evidencia cualitativa recogida en el marco de este estudio permite matizar este diagnóstico general. En el caso del sindicato de trabajadores de empresa agropecuaria analizado antes, el CBC no aparece como el origen de la política de capacitación, sino como la institucionalización posterior de prácticas sindicales preexistentes. Tal como señala el dirigente sindical en la experiencia presentada previamente: “Fue al revés... nosotros partimos con la capacitación y después se constituyó el comité” (EDSEAP, 2025)

En aquella experiencia, el CBC no introduce una lógica nueva, sino que formaliza un trabajo previamente desarrollado por la organización sindical, otorgándole mayor estabilidad, recursos y legitimidad institucional. Los dirigentes subrayan que el valor efectivo del comité depende menos de su existencia formal que de quién define los contenidos, los cupos y las prioridades formativas, marcando una diferencia clara entre la capacitación diseñada unilateralmente por la empresa y aquella impulsada desde el sindicato: “La empresa hace cursos y la gente se va quedando en el camino; nosotros nos aseguramos de que la gente tenga la intención de aprender y que se cumpla” (EDSEAP, 2025)

Asimismo, el CBC en ese caso ha permitido asegurar condiciones materiales para la participación efectiva en la capacitación, tales como cobertura de costos, locomoción y tiempos compatibles con la jornada laboral, elementos que aparecen como condiciones estructurales para que la formación tenga efectos reales sobre las trayectorias laborales. No obstante, los propios dirigentes reconocen los límites del CBC cuando se concibe únicamente como una instancia anual de cumplimiento formal. En cambio, cuando se lo sitúa como una herramienta subordinada a la capacidad organizativa y estratégica del sindicato, su potencial se vincula estrechamente con su articulación con la negociación colectiva y con una política sindical más amplia orientada a anticipar y gestionar los efectos del cambio tecnológico.

Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo (CTRU)

Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo (CTRU) son una instancia institucional descentralizada, de alcance regional y/o local, orientada a promover el diálogo tripartito en torno a materias laborales. Su conformación es convocada por el director regional del Trabajo, quien mediante invitación integra el consejo con representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores de mayor relevancia productiva, económica y social del territorio, junto con representantes de la propia Dirección Regional y, cuando corresponda, de la Inspección Provincial o Comunal. De manera complementaria, pueden participar actores vinculados al ámbito público y social, tales como servicios públicos, organizaciones de la sociedad civil, entidades no gubernamentales y centros académicos de la región o provincia.

Creados en el año 2004, su finalidad es, por una parte, profundizar el conocimiento sobre las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios, contribuyendo al mejoramiento de las políticas del Servicio; y, por otra, impulsar o ejecutar acciones destinadas a promover el cumplimiento de la normativa vigente, favoreciendo el desarrollo de relaciones laborales modernas tanto en las regiones como a nivel nacional (Dirección del Trabajo, 2004).

A continuación, es pertinente precisar que la institucionalización de los CTRU presenta una trayectoria que combina definiciones administrativas sucesivas y ajustes procedimentales. En particular, se ha señalado que la Dirección del Trabajo formalizó e implementó instrumentos de diálogo social desde inicios de la década de 2000, incluyendo experiencias y aprendizajes acumulados

en torno a los CTRU, lo que permite comprender su consolidación como un proceso gradual más que como un único hito fundacional (Ibáñez, 2024). En este sentido, para efectos analíticos, interesa menos fijar un único punto de inicio que reconocer su condición de instancia permanente, territorial y tripartita, con reglas de funcionamiento que han tendido a estandarizarse y expandirse en el tiempo.

Los objetivos específicos de los CTRU permiten caracterizarlos como una instancia de diálogo social tripartito de naturaleza consultiva, propositiva y de articulación territorial, cuyo foco se sitúa tanto en la mejora continua de la gestión institucional como en el fortalecimiento de las relaciones laborales a nivel regional. Por una parte, su mandato contempla la difusión y retroalimentación respecto de políticas, planes y programas de la Dirección del Trabajo; por otra, habilita la formulación de propuestas sobre normativa laboral, políticas inspectivas y asistencia técnica, incorporando las particularidades productivas y sociales de cada territorio. Asimismo, se les asigna un rol en la generación de diagnósticos, en la coordinación con centros académicos y en la planificación anual de una agenda propia, lo que configura un espacio con potencial para trascender la mera información y avanzar hacia una gobernanza laboral regional más estructurada.

Su funcionamiento permite, además, distinguir niveles de desarrollo y complejidad en las acciones de los CTRU. En un primer nivel, tienden a concentrarse en diagnósticos sociolaborales regionales y actividades de difusión/capacitación normativa; en un segundo nivel, se amplía la agenda hacia coordinación con actores externos y acciones de articulación interinstitucional; y, en un tercer nivel, se observa una mayor vinculación territorial, incorporación de universidades u observatorios laborales y acciones con presencia comunitaria, lo que configura un estadio de gobernanza regional más denso (Ibáñez, 2024). Esta tipología aporta un criterio para interpretar la heterogeneidad del despliegue territorial y, a la vez, para delimitar condiciones bajo las cuales la agenda podría incorporar de forma más sistemática materias emergentes como la inteligencia artificial.

A dos décadas de su implementación y funcionamiento, se registra un proceso de consolidación gradual de estos espacios, tanto en su dimensión cualitativa como en su despliegue territorial. En 2022 operaban 23 CTRU a nivel nacional, cifra que aumentó a 24 en 2023 y alcanzó los 26 en 2024, asegurando con ello la existencia de un espacio tripartito permanente de diálogo social y coordinación en materias laborales en cada una de las regiones y provincias del país. En el mismo período, se aprecia además un incremento sostenido en la realización de reuniones, lo que refleja un fortalecimiento progresivo de los CTRU como instancias de gobernanza regional en el ámbito del trabajo (Dirección del Trabajo, 2025b).

El análisis del registro de 161 acciones desarrolladas por los CTRU durante el período 2024–2025 muestra que su agenda se concentró principalmente en normativa laboral y política inspectiva (45,7 %) y en articulación interinstitucional (29,7 %). Las materias asociadas a capacitación, certificación de competencias y empleabilidad representan un 7,2 %, mientras que el desarrollo productivo y apoyo empresarial alcanza un 5,1 %. En contraste, la seguridad y salud en el trabajo concentra un 2,9 %, y los enfoques de inclusión, igualdad y no discriminación apenas un 0,7 %. Del total de estas actividades organizadas por estos, sólo se registró una actividad en diciembre año 2024, un seminario sobre inteligencia artificial, en la provincia de Limarí, Región de Coquimbo.

En términos generales, estos datos permiten sostener que, aun cuando existe un “punto de entrada” temático para la inteligencia artificial —al menos como parte del debate sobre modernización productiva, fiscalización, formación y empleabilidad— la IA no se traduce en una agenda regular. Por otra parte, la concentración de acciones en normativa e inspección sugiere que el CTRU tiende a operar, en la práctica, como un espacio de actualización y coordinación institucional, más que como un mecanismo de anticipación del cambio tecnológico, con diferencias territoriales que podrían asociarse a los distintos niveles de desarrollo descritos (Dirección del Trabajo, 2025b; Ibáñez, 2024).

Según los contenidos de las actividades y su distribución temática evidencian que los CTRU operan principalmente como espacios de difusión normativa, coordinación institucional y abordaje de problemáticas inmediatas. En relación con los objetivos de este estudio, precisamos que aunque la inteligencia artificial no se ha consolidado como un objeto regular del diálogo social en los CTRU, estos espacios si poseen un diseño institucional que, al menos en el plano normativo, le permite —aunque no necesariamente garantizándolo— la incorporación debates estratégicos como los vinculados al cambio tecnológico y al futuro del trabajo que tratamos en este estudio, a propósito de la incorporación de la IA.

Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)

Los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC), establecidos por la Ley N.º 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, constituyen mecanismos formales de participación ciudadana con presencia en cada institución del gobierno central y de los gobiernos locales. Su carácter es consultivo y se orienta a recoger opiniones y propuestas de organizaciones de la sociedad civil respecto de planes, políticas y programas institucionales.

Desde la perspectiva del diálogo social ampliado, los COSOC configuran una multiplicidad de espacios potenciales donde podrían incorporarse discusiones sobre trabajo, digitalización e inteligencia artificial, particularmente en instituciones directamente vinculadas a estas materias, como la Dirección del Trabajo, el SENCE, la Subsecretaría del Trabajo o el Ministerio de Economía, entre otros.

En términos generales, estos espacios también pueden operar como canales de difusión y convocatoria para iniciativas específicas vinculadas a políticas laborales. Por ejemplo, en el caso de la Consulta Ciudadana Virtual sobre CBC, se consigna el involucramiento de actores vinculados a participación ciudadana institucional, lo que permite observar que, aun cuando la incidencia del COSOC sea predominantemente consultiva, su funcionamiento puede contribuir a la circulación de información y a la articulación de procesos participativos específicos (Dirección del Trabajo, 2025a).

Sin embargo, la información disponible muestra que la incidencia efectiva de los COSOC ha sido limitada y heterogénea. Estudios señalan que, si bien la Ley N.º 20.500 formalizó la participación de organizaciones sociales, esta se mantiene mayoritariamente en un rol consultivo, con escasa capacidad de incidir en la formulación y priorización de políticas públicas (Inzunza, 2018; Muñoz, 2018). El proceso “Hablemos de Participación” refuerza este diagnóstico, identificando problemas de baja incidencia, falta de recursos, escasa retroalimentación institucional y débil articulación entre participación ciudadana y toma de decisiones públicas (División de Organizaciones Sociales, 2024).

Cabe precisar que estas limitaciones no son solo de “capacidad” de las organizaciones, sino también de diseño y gestión institucional: la participación se estructura muchas veces como un mecanismo de consulta con retroalimentación acotada, lo que tiende a reducir incentivos para sostener agendas complejas y de largo plazo —como las asociadas a la inteligencia artificial— en un contexto de proliferación de instancias consultivas (División de Organizaciones Sociales, 2024; Inzunza, 2018).

Desde esta perspectiva, el principal desafío no radica únicamente en la existencia de estos espacios, sino en la capacidad de los actores del diálogo social para priorizar estratégicamente su participación, evitando la fragmentación y la sobrecarga organizativa en un escenario de proliferación de instancias consultivas.

Balance. Institucionalización formal y límites deliberativos frente al cambio tecnológico

En conjunto, el análisis del CBC, los CTRU y los COSOC muestra que estas instancias presentan un alto grado de institucionalización formal, pero una baja intensidad deliberativa y una capacidad limitada para abordar de manera sistemática los desafíos estructurales del cambio tecnológico y la inteligencia artificial. La IA aparece, en estos espacios, de manera marginal, episódica o indirecta, subordinada a agendas regladas y a problemáticas laborales más tradicionales o contingentes.

Este diagnóstico se ve reforzado por miradas institucionales que identifican, en términos generales, la existencia de instancias de diálogo social coyunturales y atomizadas, junto con déficits de coordinación, articulación y complementariedad interinstitucional para abordar problemáticas de origen sociolaboral (Rivera, 2025). A lo anterior se suma que, aun cuando los “nuevos temas” —como la inteligencia artificial— pueden ser reconocidos como desafíos del diálogo social, ello no implica por sí mismo su traducción en agendas estables, capacidades técnicas instaladas o mecanismos de seguimiento (Ibid.).

No obstante, estos espacios pueden adquirir mayor densidad y relevancia cuando son activamente apropiados y articulados por los actores sindicales, como parte de estrategias más amplias de acción colectiva. En este sentido, la revisión de estas otras instancias de diálogo social refuerza uno de los diagnósticos transversales del capítulo: la ausencia de la inteligencia artificial como objeto sistemático del diálogo social no responde únicamente a vacíos normativos, sino también a las capacidades de los actores, las dinámicas institucionales, organizativas y estratégicas que condicionan el uso efectivo de las instancias existentes.

Este hallazgo resulta central para comprender el desfase entre los ritmos de la transformación tecnológica y los ritmos del diálogo social institucionalizado en Chile, al tiempo que permite identificar potencialidades latentes para una incorporación más estratégica y articulada de estos temas en el futuro.

CAPÍTULO 6 DISCUSIÓN TRANSVERSAL

6.1. Alcances y criterios de la discusión

Este capítulo desarrolla una discusión transversal a partir del análisis comparado de las experiencias examinadas en este documento. Su propósito no es reiterar los resultados ya expuestos en el capítulo precedente, sino interpretar de manera integrada los sentidos, tensiones, acuerdos, vacíos y aprendizajes que emergen del conjunto de procesos de diálogo social analizados en torno a la relación entre inteligencia artificial (IA) y trabajo en Chile.

La discusión se ha estructurado de manera inductiva, tomando como base los patrones observados en experiencias de distinta naturaleza —tripartitas, bipartitas, sectoriales, institucionalizadas y de negociación colectiva— y atendiendo a sus diferentes niveles de intensidad deliberativa. A partir de ello, se identifican regularidades y contrastes que permiten problematizar el lugar que ocupa la IA en el diálogo social, así como las capacidades y condiciones estructurales que median su eficacia como mecanismo de gobernanza del cambio tecnológico.

En consecuencia, los hallazgos que se desarrollan a continuación no derivan de una comparación lineal entre casos equivalentes, sino de una operación de trazabilidad analítica que vincula cada argumento transversal con las experiencias, documentos y fragmentos empíricos revisados en el capítulo anterior. Ello permite transformar la heterogeneidad del corpus en una fortaleza interpretativa, en la medida en que cada hallazgo se sostiene en evidencias situadas, provenientes de instancias de distinta naturaleza, pero leídas a la luz de un mismo problema de investigación.

Desde esta perspectiva, el capítulo busca articular analíticamente los hallazgos empíricos en función de los objetivos del estudio, situándolos en el contexto más amplio del sistema de relaciones laborales chileno y de los debates contemporáneos sobre trabajo, tecnología y regulación.

6.2. La inteligencia artificial como objeto emergente y aún periférico del debate laboral

Uno de los primeros elementos que emerge del análisis transversal es que la inteligencia artificial constituye, en la mayoría de las experiencias examinadas, un objeto de discusión emergente en el ámbito laboral y aún periférico dentro del diálogo social. Si bien la IA aparece mencionada de manera recurrente en los discursos de los actores, su tratamiento suele ser fragmentario, indirecto o subordinado a otros temas considerados prioritarios, tales como empleo, formación, productividad o fiscalización.

El estatus de la IA en las experiencias revisadas puede leerse al menos en tres planos. En algunos casos, aparece como objeto explícito de deliberación, nombrada directamente y vinculada a usos concretos en el trabajo; en otros, se presenta de manera implícita, subsumida en referencias más amplias a automatización, digitalización, plataformas o cambio tecnológico; y, en un tercer grupo, su presencia es más bien incipiente o lateral, sin constituirse todavía en un eje propio de debate. A su vez, incluso cuando la IA es tematizada, ello puede remitir a usos distintos: apoyo a decisiones, gestión algorítmica del trabajo, supervisión o control, clasificación de información, o transformación de perfiles y competencias laborales.

En términos analíticos, pueden distinguirse distintos estatus de la IA en el diálogo social. En algunas experiencias, la IA constituye un objeto explícito de diagnóstico y reflexión, particularmente en mesas de diálogo y seminarios ampliados, donde se abordan sus impactos potenciales, riesgos y desafíos regulatorios. En otras, la IA se traduce en instrumentos específicos, como perfiles laborales o estándares de certificación. Finalmente, en experiencias de negociación colectiva y en instancias institucionalizadas de baja intensidad, la IA opera de manera implícita, como trasfondo de procesos de automatización, reorganización productiva o gestión algorítmica, sin ser nombrada sistemáticamente como tal.

Este carácter periférico no responde únicamente a la novedad de la tecnología, sino también a la forma en que las instancias de diálogo social se encuentran diseñadas y operan en la práctica. En este sentido, la IA tiende a ingresar al diálogo social por “vías laterales” —conflictos laborales, formación, fiscalización, modernización productiva— antes que como un eje central y transversal de la agenda laboral.

De este modo, la IA no se configura todavía como un objeto plenamente institucionalizado del diálogo social, comparable a otros ámbitos tradicionales de regulación laboral. En varias experiencias, su presencia se articula más como una preocupación prospectiva que como un problema regulatorio inmediato, lo que se traduce en debates centrados en riesgos potenciales, necesidades de información o principios generales, más que en mecanismos concretos de regulación.

Este carácter periférico responde también a la forma en que los impactos de la IA se manifiestan de manera desigual según sector, tipo de empresa y ocupación. En este sentido, la discusión sobre IA tiende a activarse con mayor fuerza allí donde la transformación tecnológica se expresa de manera visible en la organización del trabajo o en la relación laboral, mientras que en otros espacios permanece desplazada o diluida.

Estas diferencias no solo remiten al contenido del debate, sino también a los diseños institucionales y a los márgenes de acción que cada tipo de instancia habilita. Este punto resulta clave para comprender que la posición de la IA en el diálogo social no es homogénea, sino que se encuentra estrechamente vinculada a las características de las instancias en que se discute, cuestión que se aborda en el apartado siguiente.

6.3. Diferencias en la problematización según tipo de instancia de diálogo social

El análisis transversal de las experiencias permite identificar diferencias en la forma en que la inteligencia artificial es problematizada según el tipo de instancia de diálogo social de que se trate. Estas diferencias no son meramente organizativas, sino que inciden directamente en la capacidad efectiva del diálogo social para producir regulación, anticipación o conflicto en torno al cambio tecnológico.

En las instancias tripartitas de carácter institucional o programático, como las mesas de diálogo social o los seminarios, la IA tiende a abordarse desde una perspectiva general, orientada a la construcción de diagnósticos compartidos, principios orientadores y marcos normativos de referencia. En estos espacios, la deliberación privilegia el intercambio de visiones, la identificación de riesgos y la formulación de orientaciones, pero con una capacidad acotada para traducirse en decisiones vinculantes, lo cual explícitamente lo reconocen y son conscientes sus participantes.

Aun cuando se trata de instancias no vinculantes y con una capacidad acotada para traducirse en acuerdos obligatorios, su realización mantiene un valor sustantivo. Por una parte, el solo hecho de habilitar espacios de diálogo tripartito en los que se convoca una diversidad de actores y opiniones contribuye a construir una base más robusta para diagnósticos compartidos y, en ese sentido, a reducir lecturas fragmentadas o parciales del fenómeno. Por otra parte, estos espacios de diálogo generan efectos menos visibles pero relevantes: posibilitan el encuentro entre actores que no siempre interactúan en condiciones regulares, favorecen la instalación de confianzas mínimas, amplían el conocimiento disponible sobre la IA y sus implicancias laborales, y contribuyen a la construcción de lenguajes comunes. En este marco, su aporte no se agota en sus productos declarativos, sino que se expresa también en la creación de condiciones sociales e institucionales que vuelven más viable —en fases posteriores— la deliberación informada y la articulación de cursos de acción, razón por la cual constituyen instancias necesarias de sostener y desarrollar.

Por el contrario, en las experiencias de negociación colectiva en las empresas, de carácter bipartito, la IA y la automatización aparecen de manera más concreta, asociadas a impactos directos sobre el empleo, la organización del trabajo, la dotación, el teletrabajo o la continuidad operacional durante la huelga. En estos casos, la discusión se desplaza desde el plano discursivo hacia la regulación contractual, transformando la tecnología en un objeto explícito de disputa y negociación. En estos contextos, la IA deja de ser un objeto abstracto y se convierte en un factor que incide directamente en el empleo, la dotación, la organización del trabajo y el ejercicio de derechos colectivos.

Por último, en las instancias institucionalizadas y de baja intensidad deliberativa revisadas aquí —como comités bipartitos de capacitación, consejos de usuarios o consejos de la sociedad civil— la IA aparece de manera marginal o ausente, subsumida en agendas regladas centradas en información, consulta o cumplimiento formal. En estos espacios, la incorporación del cambio tecnológico depende en gran medida de la iniciativa de los actores sociales, más que del diseño institucional de la instancia.

6.4. Temas recurrentes, convergencias, desacuerdos y vacíos

Más allá de las diferencias entre instancias, el análisis transversal permite identificar un conjunto de temas recurrentes que atraviesan las experiencias examinadas, junto con convergencias, desacuerdos y vacíos. Estos elementos remiten principalmente a los contenidos del diálogo social, antes que a las capacidades de los actores.

Entre las convergencias más consistentes se encuentra el reconocimiento de la necesidad de formación y reconversión laboral como condición para enfrentar la transformación tecnológica. De manera transversal, los actores coinciden en que la IA introduce nuevas exigencias de competencias

y que, sin mecanismos adecuados de formación continua, existe el riesgo de profundizar brechas laborales preexistentes.

Asimismo, se observa un consenso discursivo respecto de la importancia de contar con información clara, accesible y validada sobre el uso de tecnologías en el trabajo. La falta de conocimiento compartido aparece reiteradamente como un obstáculo para un diálogo social sustantivo, alimentando asimetrías técnicas y dificultando la deliberación informada.

Sin embargo, junto a estas convergencias, emergen desacuerdos relevantes en torno a los ritmos del cambio tecnológico, el alcance de la regulación y el rol del Estado. Mientras algunos actores enfatizan la necesidad de ampliar diagnósticos antes de intervenir, otros demandan respuestas regulatorias más inmediatas frente a impactos ya presentes.

Finalmente, se identifican vacíos persistentes, que varían según la experiencia analizada, y que pueden ser abordados en forma más específica en nuevas instancias, particularmente en relación con la negociación colectiva como mecanismo legal y legítimo para abordar la IA, la articulación efectiva entre formación y regulación, y la incorporación sistemática del enfoque de género. Estos vacíos probablemente se deben menos a la voluntad de los actores que a condiciones estructurales y capacidades diferenciadas, cuestión que se examina en el apartado siguiente.

6.5. Asimetrías de capacidades técnicas, deliberativas e institucionales

Un eje transversal que emerge con fuerza del análisis es la existencia de asimetrías significativas en las capacidades técnicas, deliberativas e institucionales de los actores que participan en los procesos de diálogo social, la cuales configuran el marco dentro del cual se despliega la discusión sobre IA y trabajo, condicionando sus alcances efectivos. Las experiencias analizadas muestran brechas técnicas, por ejemplo, entre la complejidad de los sistemas algorítmicos y las herramientas disponibles para su comprensión, fiscalización y regulación. Estas brechas se expresan tanto en el ámbito estatal como en el sindical y empresarial, aunque con efectos diferenciados.

En términos técnicos, se observan brechas relevantes en el acceso, comprensión e interpretación de la información sobre tecnologías digitales y sistemas algorítmicos. Estas brechas no solo afectan a los trabajadores, sino también a las instituciones públicas encargadas de regular y fiscalizar, limitando la capacidad de intervención del Estado. En particular, la institucionalidad pública aparece tensionada por la necesidad de fiscalizar formas de organización del trabajo que desbordan los marcos tradicionales, basados en relaciones presenciales y decisiones humanas identificables. La gestión algorítmica, el teletrabajo transnacional y la automatización difusa introducen desafíos que exceden las capacidades normativas, técnicas y metodológicas actualmente disponibles.

En el plano de las capacidades deliberativas, las diferencias en recursos organizativos, continuidad en la participación y acumulación de experiencia inciden en la profundidad de los procesos de diálogo. Las instancias donde existen actores con capacidades sostenidas tienden a generar debates más densos y orientados a resultados, mientras que aquellas con participación fragmentada operan en niveles más superficiales. Frente a estas limitaciones, algunas experiencias muestran que las asimetrías pueden ser parcialmente compensadas por la acumulación de capacidades organizativas y conocimiento productivo por parte de actores sindicales. En contextos de negociación colectiva, esta acumulación permite regular de manera preventiva los efectos del cambio tecnológico, desplazando el eje de la regulación desde el Estado hacia el ámbito contractual. No obstante, este desplazamiento también evidencia riesgos de desigualdad entre sectores con distinta densidad organizativa.

Finalmente, en el ámbito institucional, la fragmentación de las políticas laborales y formativas aparece como un límite estructural, dificultando la articulación entre diálogo social, regulación y acción pública. Estas asimetrías estructurales permiten comprender, en particular, el rol diferenciado que asumen los sindicatos en la problematización y regulación de la IA, cuestión que se examina a continuación.

6.6. El rol de los sindicatos en la problematización de la IA y las capacidades sindicales como condición del diálogo social

El análisis transversal confirma que el actor sindical se constituye el actor más activo en la problematización de la relación entre IA y trabajo, aunque su capacidad de incidencia varía significativamente según el tipo de instancia de diálogo social. En las experiencias de negociación colectiva, los dirigentes sindicales logran traducir preocupaciones tecnológicas en regulaciones concretas sobre empleo, dotación, capacitación y organización del trabajo en sus procesos. En estos casos, la IA se convierte en un objeto regulable, aun cuando no siempre sea tematizada explícitamente.

En instancias tripartitas como seminarios y mesas de diálogo, el rol sindical se orienta más bien a la construcción de marcos interpretativos, a la instalación del tema en la agenda pública y a la demanda por participación y transparencia. En cambio, en espacios institucionalizados de baja intensidad, la incidencia sindical depende en gran medida de la trayectoria organizativa y de la capacidad de apropiación estratégica de dichos espacios. Estas diferencias ponen de relieve que el sindicalismo no es un actor homogéneo y que su capacidad para incidir en la gobernanza de la IA está estrechamente condicionada por las capacidades organizativas y de incidencia de los actores sindicales que participan en dichos procesos.

Tal como ha sido documentado para el contexto nacional, el sindicalismo chileno se desenvuelve en un escenario caracterizado por altos niveles de fragmentación, un marco normativo restrictivo y una débil articulación entre negociación colectiva, políticas salariales y resultados distributivos, lo que limita su capacidad para incidir de manera sostenida en la regulación del trabajo

Los procesos de diálogo social analizados no pueden ser comprendidos únicamente a partir de su diseño formal o de la voluntad de los actores involucrados, sino que deben situarse en relación con las asimetrías de poder preexistentes que estructuran el campo de las relaciones laborales. En este sentido, la evidencia disponible sugiere que, en ausencia de capacidades sindicales robustas —expresadas en densidad organizativa, coordinación intersindical y continuidad en la acción colectiva—, el diálogo social tiende a operar como un espacio de intercambio limitado, con escasa capacidad para producir efectos regulatorios sustantivos.

Por otra parte, la experiencia comparada de los Consejos de Salarios en Uruguay permite problematizar estos límites desde una perspectiva regional. En dicho caso, la existencia de instancias tripartitas con atribuciones normativas claras y con una articulación explícita entre negociación colectiva y política salarial ha contribuido a generar resultados distributivos más consistentes, incluso en contextos de tensiones entre actores con recursos de poder desiguales (Durán, 2024). Sin extrapolar mecánicamente esta experiencia al caso chileno, su análisis resulta relevante para subrayar que las restricciones observadas en los procesos de diálogo social nacionales no son inherentes al instrumento en sí mismo, sino a las condiciones institucionales y organizativas en que este se despliega.

En este marco, la discusión sugiere que los desafíos del diálogo social en Chile —incluidos aquellos asociados a la incorporación de nuevas tecnologías y sistemas de inteligencia artificial en el trabajo—

se inscriben en una problemática más amplia vinculada a la debilidad estructural o de las capacidades sindicales y a las características del sistema de relaciones laborales.

6.7. Regulación estatal y fiscalización del trabajo: el rol de la Dirección del Trabajo

Las experiencias analizadas muestran que el Estado, y en particular la Dirección del Trabajo, ocupa un lugar central pero tensionado en la gobernanza del cambio tecnológico. Si bien se reconocen avances normativos relevantes, como la regulación del trabajo en plataformas digitales, también se evidencian brechas significativas en la capacidad de fiscalizar sistemas algorítmicos y nuevas formas de organización del trabajo.

Las limitaciones identificadas no son únicamente de carácter técnico, sino también institucional y organizacional. La fiscalización del trabajo fue diseñada para contextos productivos presenciales y con relaciones laborales visibles, mientras que la gestión algorítmica introduce capas de opacidad, externalización y automatización que desafían los instrumentos tradicionales de inspección.

En este escenario, la regulación estatal aparece tensionada entre un rol reactivo y la necesidad de avanzar hacia enfoques más anticipatorios. La evidencia sugiere que, sin un fortalecimiento sustantivo de las capacidades institucionales, la brecha entre el ritmo del cambio tecnológico y el ritmo de la regulación tiende a ampliarse. En este sentido, se reconoce que los avances normativos recientes han abierto un campo relevante de acción institucional, pero también han dejado en evidencia brechas estructurales de capacidades técnicas y metodológicas. La dificultad para acceder, interpretar y evaluar sistemas algorítmicos limita la efectividad de la fiscalización y tensiona la protección de derechos laborales en escenarios de alta complejidad tecnológica.

En términos más específicos, la discusión sobre fiscalización en contextos de gestión algorítmica remite a un conjunto de desafíos prácticos que exceden la sola existencia de normas: la disponibilidad de información, la trazabilidad de decisiones automatizadas, la identificación de responsables humanos y la posibilidad efectiva de verificar cómo operan los sistemas que median asignación de tareas, evaluación de desempeño o determinación de sanciones. En esta línea, se ha subrayado que la fiscalización enfrenta un problema estructural de asimetría: mientras las tecnologías organizan y registran el trabajo a gran escala, las capacidades institucionales para auditar, comprender y probar sus efectos suelen quedar rezagadas, especialmente cuando se trata de modelos opacos o de decisiones mediadas por variables no accesibles para trabajadores y fiscalizadores. (Reyes, 2024)

Esta tensión entre modernización productiva y capacidades de control público también aparece reconocida en balances institucionales recientes. En el marco del informe conmemorativo por los 100 años de la Dirección del Trabajo, se sistematizan logros y desafíos pendientes, entre los cuales destacan —en términos generales— las exigencias de actualización institucional para responder a transformaciones del mundo del trabajo, incluyendo la necesidad de fortalecer herramientas y capacidades para fiscalizar nuevas formas de organización laboral, así como de adaptar estrategias de tutela de derechos ante escenarios crecientemente complejos (Dirección del Trabajo, 2024b). En otras palabras, la pregunta por la fiscalización algorítmica no constituye un asunto marginal, sino un componente emergente de la discusión sobre el alcance real de la regulación laboral en el ciclo contemporáneo.

Asimismo, las experiencias de negociación colectiva muestran que, en la práctica, la regulación estatal resulta insuficiente para abordar fenómenos como el reemplazo tecnológico durante la huelga o la deslocalización del trabajo. Ello refuerza la necesidad de repensar la articulación entre regulación pública, fiscalización y regulación colectiva en contextos de transformación digital. En particular, el debate sobre reemplazo tecnológico durante la huelga ha sido problematizado a propósito del Dictamen N.º 448/6 de la Dirección del Trabajo, en la medida en que el uso de tecnologías digitales

puede operar como una forma de neutralización de los efectos de la acción colectiva, desplazando la discusión desde el reemplazo “material” de personas hacia modalidades de sustitución funcional mediante automatización o reconfiguración tecnológica del proceso productivo (Barretto, 2024). Esta dimensión resulta especialmente pertinente para comprender por qué, en ciertas experiencias bipartitas, la tecnología se convierte en un objeto de disputa directa y no solo en un horizonte de modernización.

Cabe señalar que las limitaciones observadas en la regulación y fiscalización estatal no afectan de manera homogénea a todos los trabajadores. En particular, estas brechas tienden a interactuar con desigualdades estructurales preexistentes, entre las cuales la dimensión de género ocupa un lugar central.

6.8. Género. Desigualdades, brechas y riesgos de reproducción estructural

La dimensión de género atraviesa las experiencias analizadas de manera desigual. Si bien existe un consenso discursivo respecto de la importancia de incorporar un enfoque de género en la discusión sobre IA y trabajo, su traducción en instrumentos concretos aparece limitada.

En términos generales, la evidencia muestra una brecha entre el reconocimiento de la desigualdad de género y la capacidad institucional para abordarla en el marco del diálogo social. La ausencia de datos desagregados, mecanismos de seguimiento y acciones afirmativas específicas limita la efectividad de este enfoque, particularmente en contextos de transformación tecnológica que tienden a reproducir segregaciones ocupacionales preexistentes.

En algunas instancias, particularmente en la Mesa de Diálogo Social de la CUT- FIEL, el enfoque de género se instaló como un principio normativo explícito, asociado al riesgo de profundización de brechas preexistentes con la adopción de tecnologías basadas en IA. Sin embargo, esta preocupación es más amplia en el sentido que no se traduce de manera sistemática en instrumentos concretos de regulación, fiscalización o negociación colectiva.

Esta brecha entre consenso discursivo y capacidad operativa se ve reforzada por las limitaciones estructurales del sistema de relaciones laborales, configurando un desafío transversal que requiere ser abordado de manera articulada entre diálogo social, políticas públicas y regulación laboral.

6.9. Aprendizajes emergentes y proyecciones analíticas

En conjunto, la discusión transversal permite identificar aprendizajes relevantes. En primer lugar, la inteligencia artificial aún no se consolida como un objeto central del diálogo social, sino que se incorpora de manera fragmentaria y condicionada por el tipo de instancia y las capacidades de los actores. En segundo lugar, la negociación colectiva emerge como un espacio privilegiado de regulación efectiva, especialmente en contextos donde la fiscalización estatal enfrenta límites estructurales.

En el corto plazo, los principales desafíos se relacionan con la generación de información compartida, el fortalecimiento de capacidades técnicas y la articulación entre formación y regulación. En una perspectiva de mediano plazo, el análisis sugiere la necesidad de avanzar hacia una institucionalidad del diálogo social más integrada, capaz de anticipar los impactos del cambio tecnológico y de articular de manera coherente los distintos niveles de regulación.

A partir de estos aprendizajes, se identifican desafíos concretos. En el corto plazo, resulta prioritario incorporar la IA como un objeto regular del diálogo social, fortalecer las capacidades técnicas de la fiscalización laboral, y traducir consensos discursivos —en formación, género y transparencia— en instrumentos operativos. En el mediano plazo, los desafíos se orientan a articular de manera

coherente formación, certificación y reconversión laboral; a desarrollar marcos de transparencia y acceso a información algorítmica; y a institucionalizar espacios de diálogo social con capacidad anticipatoria, superando la fragmentación actual.

CAPÍTULO 7 REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Este último capítulo tiene por objeto presentar las principales reflexiones y formular recomendaciones a partir de los aprendizajes transversales desarrollados en el Capítulo anterior. Este desplazamiento implica un cambio deliberado de registro: desde la interpretación analítica de las experiencias hacia la formulación de orientaciones estratégicas y recomendaciones situadas en el contexto nacional, adoptando un enfoque propositivo, anclado en los límites y posibilidades efectivamente observadas, para entregar elementos esenciales para el fortalecimiento del diálogo social en torno a la inteligencia artificial y el trabajo en Chile.

En este sentido, esta parte se orienta a identificar líneas de acción, condiciones habilitantes y desafíos estratégicos que emergen del análisis comparado de las experiencias examinadas, situándolos en el marco de las capacidades institucionales, organizativas y normativas del sistema de relaciones laborales chileno.

7.1. La inteligencia artificial y el desafío de su incorporación sostenida al diálogo social

Uno de los principales aprendizajes del estudio es que la inteligencia artificial aún no se consolida como un objeto del diálogo social en Chile, pese a la condición actual de liderazgo regional de Chile en infraestructura (conectividad, disponibilidad de datos) investigación, desarrollo y adopción de IA generativa; y gobernanza. Su incorporación respecto al trabajo se produce, en términos generales, de manera fragmentaria, indirecta y condicionada por el tipo de instancia, la intensidad deliberativa y las capacidades de los actores involucrados.

Desde esta perspectiva, una primera reflexión remite a la necesidad de transitar desde una aproximación eventual o periférica de la IA hacia su incorporación sostenida como una dimensión regular del diálogo social. Ello no supone convertir la IA en un eje exclusivo de la agenda laboral, sino reconocer que sus impactos atraviesan de manera transversal ámbitos ya consolidados del diálogo social, tales como empleo, formación, organización del trabajo, fiscalización y derechos colectivos.

En esta línea, conviene reconocer que varios de los desafíos hoy asociados a la inteligencia artificial —como la intensificación del trabajo, la supervisión digital, el control del tiempo y la limitada participación sindical en decisiones tecnológicas— ya se encontraban anticipados en procesos previos de digitalización y teletrabajo, lo que refuerza la necesidad de abordar estas transformaciones en continuidad con problemas laborales ya existentes.

La evidencia analizada sugiere que, mientras la IA permanezca tratada como un fenómeno prospectivo o meramente tecnológico, su problematización tenderá a diluirse en debates generales, limitando la capacidad del diálogo social para anticipar impactos y producir regulación efectiva. En este sentido, la incorporación sostenida de la IA al diálogo social aparece menos como un problema de diseño discursivo que como un desafío de institucionalización progresiva.

7.2. Capacidades, asimetrías y condiciones para un diálogo social efectivo

Las experiencias examinadas ponen de relieve que la efectividad del diálogo social en materia de IA y trabajo se encuentra estrechamente condicionada por las capacidades técnicas, deliberativas e institucionales de los actores. Estas capacidades no se distribuyen de manera homogénea y configuran asimetrías que inciden directamente en los alcances del diálogo social como mecanismo de gobernanza del cambio tecnológico.

Desde esta constatación, una reflexión central es que el fortalecimiento del diálogo social no puede desvincularse del fortalecimiento de dichas capacidades. La evidencia muestra que allí donde existen capacidades organizativas sostenidas —particularmente en el ámbito sindical— es posible traducir preocupaciones tecnológicas en regulaciones concretas, incluso en contextos de debilidad de la regulación estatal, a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, este desplazamiento hacia la negociación colectiva también evidencia riesgos de segmentación y desigualdad, en la medida en que no todos los sectores productivos cuentan con las mismas condiciones organizativas. En este marco, el desafío no radica únicamente en promover más diálogo social, sino en crear condiciones que permitan que dicho diálogo trabajadores- empresa opere con mayor simetría, densidad deliberativa y capacidad de incidencia.

7.3. Articulación entre regulación estatal, fiscalización y negociación colectiva

Otro aprendizaje relevante del estudio es la tensión persistente entre el ritmo del cambio tecnológico y las capacidades actuales de la regulación y fiscalización estatal. Las experiencias analizadas muestran que, si bien existen avances normativos importantes, la fiscalización del trabajo enfrenta límites estructurales para abordar formas de organización del trabajo mediadas por sistemas algorítmicos y procesos de automatización difusa.

En este contexto, la negociación colectiva emerge como un espacio clave para abordar impactos concretos de la IA en el trabajo. No obstante, esta constatación no debiera interpretarse como una sustitución del rol del Estado, sino como una señal de la necesidad de repensar la articulación entre regulación pública, fiscalización y negociación colectiva.

Desde esta perspectiva, una reflexión central es que la gobernanza del cambio tecnológico requiere de una arquitectura regulatoria más integrada, capaz de combinar marcos normativos generales, capacidades de fiscalización fortalecidas y espacios de negociación en la empresa o en un sector determinado con capacidades preventivas y adaptativas. La fragmentación sindical, la baja cobertura de la negociación colectiva o su focalización en la empresa, entre otras características del sistema de relaciones laborales, en este sentido, constituyen como un límite estructural que condiciona los alcances del diálogo social.

Junto con ello, el estudio sugiere la necesidad de reforzar preventivamente los resguardos de los derechos colectivos frente a usos empresariales de la tecnología que puedan afectar el equilibrio de la relación laboral. Las experiencias sindicales analizadas muestran que la inteligencia artificial, la automatización parcial, la reorganización de funciones o la deslocalización de procesos pueden incidir no solo en el empleo y en la carga de trabajo, sino también en la posición negociadora de los sindicatos, en el ejercicio efectivo del derecho de huelga y en la capacidad de los trabajadores para intervenir oportunamente frente al cambio tecnológico. En este sentido, una agenda institucional sobre IA y trabajo debiera considerar mecanismos de información temprana, discusión preventiva y evaluación de impactos laborales y colectivos antes de la introducción de tecnologías con efectos potencialmente significativos sobre la organización del trabajo.

7.4. Género y riesgo de reproducción de desigualdades

La dimensión de género constituye otro eje crítico que emerge en mayor o menor medida en las experiencias analizadas. Si bien existe un reconocimiento discursivo amplio respecto de la importancia de incorporar este enfoque en la discusión sobre IA y trabajo, su traducción en instrumentos concretos sigue siendo limitada.

Una reflexión relevante es que, en contextos de transformación tecnológica con incorporación de IA, la ausencia de mecanismos operativos para abordar desigualdades de género no solo reproduce brechas preexistentes, sino que puede profundizarlas. La evidencia del estudio sugiere que la incorporación efectiva del enfoque de género requiere algo más que su enunciación normativa: demanda capacidades institucionales, información desagregada y mecanismos de seguimiento que hoy aparecen insuficientemente desarrollados.

Desde esta perspectiva, el desafío no se limita a incorporar la variable de género en el diálogo social, sino a integrarla de manera transversal en los procesos de formación, regulación y fiscalización asociados a la adopción de tecnologías basadas en IA.

7.5. Recomendaciones para el fortalecimiento del diálogo social en IA y trabajo

Las recomendaciones que se presentan a continuación se desprenden directamente de los hallazgos desarrollados en el capítulo anterior. En particular, responden a tres nudos transversales identificados en la discusión: el carácter aún emergente y periférico de la inteligencia artificial en buena parte de las instancias de diálogo social; las asimetrías de capacidades técnicas, deliberativas e institucionales entre actores; y la centralidad de contar con información suficiente, oportuna y socialmente apropiable como condición para una deliberación sustantiva. A ello se suma la necesidad de fortalecer la articulación entre diálogo social, regulación estatal y fiscalización laboral, de modo que los aprendizajes observados en las experiencias analizadas puedan traducirse en capacidades institucionales más estables.

A partir de las reflexiones anteriores, y sin pretender agotar el debate, es posible identificar un conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer el diálogo social en torno a la inteligencia artificial y el trabajo en Chile.

En el corto plazo, resulta prioritario avanzar en la generación de información compartida y accesible sobre el uso de tecnologías basadas en IA en los procesos productivos, como condición básica para un diálogo social informado. Asimismo, se recomienda fortalecer las capacidades técnicas de la fiscalización laboral, particularmente en lo referido al acceso, comprensión y evaluación de sistemas algorítmicos.

En el plano del diálogo social, se sugiere promover la incorporación regular de la IA como objeto de discusión en instancias existentes, evitando la creación de espacios paralelos que refuercen la fragmentación institucional. En este sentido, las mesas tripartitas, los espacios sectoriales, los consejos tripartitos de usuarios, consejos de la sociedad civil y los procesos de negociación colectiva constituyen ámbitos complementarios, con roles diferenciados pero articulables.

En este mismo sentido, resulta pertinente activar y fortalecer los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) como una instancia institucional ya disponible para abordar preventivamente algunos efectos del cambio tecnológico sobre el trabajo. Aunque no fueron diseñados específicamente para tratar la inteligencia artificial, su carácter bipartito y su vínculo con la formación laboral les otorgan un potencial relevante para incorporar discusiones sobre reconversión, actualización de competencias y necesidades formativas derivadas de la adopción de nuevas tecnologías. Más que crear nuevos espacios, parece recomendable promover un uso más activo de estos comités como dispositivos de diálogo preventivo y adaptación laboral.

En una perspectiva de mediano plazo, las recomendaciones se orientan a desarrollar marcos de transparencia y acceso a información algorítmica que reduzcan asimetrías; y a avanzar hacia una institucionalidad del diálogo social con mayor capacidad anticipatoria, capaz de abordar el cambio tecnológico antes de que sus impactos se traduzcan en conflicto o exclusión.

Asimismo, resulta pertinente fortalecer la articulación entre diálogo social, formación para el trabajo, reconversión laboral y certificación de competencias, especialmente en aquellos ámbitos donde la inteligencia artificial comienza a redefinir funciones, perfiles ocupacionales y trayectorias laborales. La experiencia revisada en ChileValora muestra que la incorporación de perfiles laborales vinculados a inteligencia artificial puede traducir el diálogo social en instrumentos concretos de política laboral, capaces de orientar al sistema formativo, reducir incertidumbre en el mercado de trabajo y facilitar procesos de actualización y reconocimiento de competencias. En este marco, una agenda de diálogo social sobre IA no debiera limitarse a discutir riesgos o impactos, sino también considerar dispositivos institucionales que permitan acompañar transiciones laborales de manera más ordenada, inclusiva y socialmente legitimada.

Recomendaciones para promover la equidad de género en instancias de diálogo social sobre inteligencia artificial y trabajo

Finalmente, se recomienda integrar de manera sistemática el enfoque de género en estos procesos, superando la brecha entre consenso discursivo y capacidad operativa, y evitando que la transformación tecnológica basada en IA reproduzca desigualdades estructurales del mercado de trabajo.

Entre las recomendaciones para promover la equidad de género en espacios de dialogo sobre inteligencia artificial y trabajo podemos señalar las siguientes:

- **Fortalecer la generación de información sobre los impactos de la IA en las brechas de género.** Una primera recomendación consiste en avanzar en la producción sistemática de información que permita identificar los impactos diferenciados de la inteligencia artificial en el empleo, las trayectorias laborales y la organización del trabajo. En particular, resulta relevante promover la disponibilidad de datos desagregados por sexo en ámbitos como adopción tecnológica, reconversión laboral, formación en habilidades digitales y cambios en la estructura ocupacional. La generación de esta información constituye una condición básica para orientar el diálogo social y las políticas públicas hacia la reducción de brechas estructurales.
- **Incorporar el enfoque de género en los procesos de adopción y evaluación de tecnologías.** Se recomienda promover la incorporación de criterios de equidad de género en los procesos de adopción, evaluación y gestión de tecnologías basadas en inteligencia artificial en el ámbito laboral. Ello supone considerar, desde etapas tempranas, los posibles impactos diferenciados que estas tecnologías pueden tener sobre mujeres y hombres, particularmente en sectores caracterizados por altos niveles de segregación ocupacional. La consideración anticipada de estos efectos puede contribuir a prevenir la reproducción de sesgos algorítmicos y desigualdades estructurales.
- **Reducir brechas de acceso de las mujeres a procesos de formación tecnológica.** Dado el consenso transversal respecto de la importancia de la formación frente al cambio tecnológico, resulta prioritario asegurar que los programas de capacitación y reconversión laboral asociados a tecnologías digitales e inteligencia artificial incorporen medidas orientadas a reducir brechas de acceso y participación de las mujeres. Esto implica promover trayectorias formativas inclusivas que faciliten la participación femenina en ocupaciones emergentes vinculadas a la transformación digital.

- **Fortalecer capacidades institucionales para abordar la relación entre género, tecnología y trabajo.** Finalmente, resulta necesario fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de los actores involucrados en el diálogo social —organismos públicos, organizaciones sindicales y empresariales— para abordar de manera informada la relación entre género, inteligencia artificial y trabajo. Esto implica, por ejemplo, desarrollar competencias mínimas para solicitar e interpretar información relevante sobre el funcionamiento de herramientas algorítmicas, utilizar pautas de verificación para identificar riesgos de sesgo o impactos diferenciados, y contar con procedimientos para revisar decisiones, activar correcciones y asegurar mecanismos de supervisión humana cuando se detecten efectos discriminatorios. El fortalecimiento de capacidades busca reducir la distancia entre el consenso discursivo sobre equidad de género y la posibilidad real de operativizarlo en contextos de adopción tecnológica. El desarrollo de estas capacidades permitirá mejorar la comprensión de los riesgos asociados a sesgos algorítmicos y contribuirá a que la adopción tecnológica se realice de manera compatible con los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo.

7.6 Recomendaciones diferenciadas según actores del diálogo social

Las recomendaciones que siguen se formulan de manera diferenciada según actor, en función de los hallazgos del estudio sobre asimetrías de capacidades, carácter todavía emergente y muchas veces periférico de la inteligencia artificial en las agendas laborales, insuficiencia de información compartida y necesidad de articular más estrechamente diálogo social, regulación estatal, fiscalización y negociación colectiva. Cabe resaltar que, no todos los actores enfrentan los mismos desafíos ni disponen de las mismas herramientas para intervenir en estos procesos, por lo que una agenda de fortalecimiento del diálogo social en IA y trabajo requiere reconocer responsabilidades, capacidades y márgenes de acción específicos.

a) Estado y organismos públicos

Para el Estado y, en particular, para los organismos con competencias laborales, el principal desafío consiste en fortalecer capacidades institucionales que permitan abordar la inteligencia artificial no como una agenda periférica o meramente futura, sino como una materia que ya comienza a incidir en la organización del trabajo, en los mecanismos de supervisión, en la definición de perfiles laborales y en el ejercicio de derechos individuales y colectivos.

En este marco, se sugiere avanzar, especialmente desde la Dirección del Trabajo, en el desarrollo de orientaciones técnicas, criterios interpretativos y capacidades de fiscalización que permitan intervenir de manera más temprana y consistente frente a los efectos laborales del cambio tecnológico

Junto con ello, resulta especialmente relevante mejorar la articulación entre institucionalidad laboral, políticas de formación y reconversión, certificación de competencias y espacios de diálogo social. La experiencia de ChileValora muestra que la traducción del diálogo social en instrumentos concretos —como perfiles ocupacionales, estándares y dispositivos de certificación— puede constituir una vía efectiva para acompañar transiciones laborales, reducir incertidumbre y generar capacidades más estables frente a la transformación tecnológica. En la misma dirección, el Estado debiera promover mecanismos de información temprana y evaluación de impactos laborales que permitan anticipar conflictos y fortalecer respuestas preventivas, particularmente en sectores y territorios donde la adopción tecnológica presenta mayores efectos o riesgos.

b) Organizaciones sindicales

Para las organizaciones sindicales, el estudio sugiere que uno de los desafíos centrales consiste en fortalecer capacidades no solo para reaccionar frente a impactos ya consolidados, sino también para intervenir de manera anticipada en procesos de cambio tecnológico que suelen desplegarse gradualmente, mediante pilotos, ajustes parciales o transformaciones organizacionales poco visibles en una primera etapa. En este sentido, la experiencia analizada en empresas y sectores específicos muestra que la acción sindical adquiere mayor eficacia cuando logra combinar conocimiento del proceso productivo, lectura estratégica de las transformaciones tecnológicas y capacidad de traducir esas preocupaciones a la negociación colectiva o a otras instancias de interlocución.

Por ello, resulta recomendable fortalecer capacidades técnicas, jurídicas y organizativas que permitan a los sindicatos comprender mejor los usos concretos de la IA y otras tecnologías digitales, evaluar sus efectos sobre el empleo, la carga de trabajo, la organización laboral y los derechos colectivos, y elaborar propuestas propias en estas materias. Asimismo, parece especialmente relevante promover espacios de coordinación, intercambio de experiencias y acumulación de aprendizajes entre organizaciones sindicales, de manera que las respuestas frente al cambio tecnológico no dependan exclusivamente de capacidades aisladas o coyunturales. En este plano, el desarrollo de agendas sindicales sobre IA y trabajo debiera considerar también la articulación con demandas de formación, reconversión, certificación y transición justa, así como la necesidad de intervenir preventivamente antes de que los cambios tecnológicos se consoliden como hechos consumados.

c) Empleadores y empresas

En el caso de los empleadores y las empresas, el estudio sugiere que un uso socialmente sostenible de las tecnologías basadas en inteligencia artificial requiere avanzar hacia prácticas de adopción más transparentes, dialogadas y responsables. Esto supone no solo informar de manera suficiente sobre la introducción de tecnologías con efectos potencialmente relevantes sobre la organización del trabajo, sino también generar condiciones de participación temprana que permitan abordar sus implicancias antes de que estas se traduzcan en conflictos, asimetrías reforzadas o deterioro de la confianza entre las partes.

Desde esta perspectiva, no parece suficiente concebir la innovación tecnológica como una decisión exclusivamente gerencial o técnica. Las experiencias revisadas muestran que, cuando la incorporación de nuevas tecnologías se produce sin información suficiente, sin criterios claros de trazabilidad o sin espacios de discusión oportuna, aumenta el riesgo de que estas herramientas afecten negativamente la posición negociadora de los trabajadores, debiliten derechos colectivos o profundicen desigualdades preexistentes. Por ello, una conducta empresarial consistente con los principios del diálogo social debiera considerar, al menos, transparencia respecto de los fines y alcances de las tecnologías utilizadas, disposición a discutir sus efectos laborales y apertura a mecanismos de evaluación y ajuste cuando estos procesos incidan de manera significativa en las condiciones de trabajo, en la organización productiva o en el equilibrio de la relación laboral.

Para los empleadores, también supone aprovechar más activamente los Comités Bipartitos de Capacitación como una instancia ya disponible para informar, anticipar y discutir necesidades formativas derivadas de la incorporación de nuevas tecnologías. Más que limitar su función a la programación de cursos, estos espacios pueden contribuir a identificar brechas de competencias, facilitar procesos de adaptación laboral y generar condiciones mínimas de diálogo preventivo frente a cambios tecnológicos que inciden en la organización del trabajo.

Finalmente, para todos los actores resulta relevante reconocer que la inteligencia artificial no se incorpora en un vacío institucional ni social, sino en contextos laborales previamente marcados por desigualdades, asimetrías de poder y brechas de acceso a información, formación y capacidades de incidencia. En este marco, una agenda de diálogo social sobre IA y trabajo difícilmente podrá sostenerse solo sobre declaraciones generales de intención. Requiere, más bien, condiciones materiales, técnicas e institucionales que permitan una deliberación informada, oportuna y vinculada a problemas concretos del trabajo. Ello incluye fortalecer la transparencia, la trazabilidad y la supervisión humana significativa sobre el uso de estas herramientas, así como promover arreglos institucionales que permitan procesar sus efectos de manera preventiva, diferenciada y socialmente legitimada.

7.7 Temas sobre inteligencia artificial y trabajo para espacios de diálogo social.

Considerando que la incorporación de la inteligencia artificial en las agendas laborales se encuentra en distintas etapas de desarrollo según los sectores, niveles institucionales y capacidades de los actores, resulta útil identificar un conjunto de temas que podrían ser abordados progresivamente en instancias de diálogo social. A continuación se proponen algunos temas sobre inteligencia artificial y trabajo según nivel de desarrollo del diálogo social, con el propósito de facilitar la incorporación gradual de estas materias en estos espacios .

CUADRO 5: TEMAS SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRABAJO SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO DEL DIÁLOGO SOCIAL	
Nivel de desarrollo del diálogo	Temas posibles para abordar
Nivel inicial: información y comprensión del fenómeno	• Intercambio de información sobre tecnologías de IA utilizadas o en proceso de implementación en la empresa o sector. • Presentación de diagnósticos sobre tendencias de automatización y digitalización del trabajo. • Identificación de posibles impactos en el empleo, las tareas y las condiciones de trabajo. • Espacios de capacitación básica sobre inteligencia artificial y gestión algorítmica del trabajo. • Generación de mecanismos de transparencia respecto del uso de sistemas automatizados en procesos laborales.
Nivel intermedio: anticipación y gestión del cambio tecnológico	• Evaluación de impactos organizacionales de la adopción de IA en los procesos productivos. • Planes de formación, reconversión y desarrollo de competencias digitales para trabajadores. • Discusión sobre cambios en la organización del trabajo derivados de la automatización o digitalización. • Análisis de riesgos asociados a gestión algorítmica, monitoreo digital y evaluación automatizada del desempeño. • Incorporación de criterios de equidad de género y no discriminación en el uso de tecnologías basadas en IA.
Nivel avanzado: regulación y acuerdos laborales	• Incorporación de cláusulas sobre tecnología y automatización en procesos de negociación colectiva. • Definición de mecanismos de participación de trabajadores en decisiones sobre introducción de nuevas tecnologías. • Regulación de sistemas de gestión algorítmica del trabajo y uso de datos laborales. • Establecimiento de procedimientos de revisión humana de decisiones automatizadas que afecten condiciones laborales. • Desarrollo de acuerdos sobre transición tecnológica justa y protección del empleo frente a procesos de automatización.

Este conjunto de temas no pretende constituir una agenda cerrada ni homogénea para todas las instancias de diálogo social. Más bien busca ofrecer una orientación práctica que permita a los actores laborales identificar puntos de entrada posibles para la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo, considerando las diferencias existentes en capacidades institucionales, niveles de organización y grados de avance en la problematización de estas materias.

Considerando la diversidad de espacios en los que se desarrolla el diálogo social en Chile y las diferencias existentes en sus niveles de institucionalización e intensidad deliberativa, la incorporación de temas vinculados a la inteligencia artificial en las agendas laborales puede adoptar formas y alcances distintos según el nivel en que se sitúe la discusión. En este contexto, resulta útil identificar algunos ámbitos temáticos que podrían ser abordados progresivamente en las distintas instancias de diálogo social, desde espacios de intercambio de información y diagnóstico hasta procesos de consulta técnica o negociación colectiva. La siguiente tabla presenta una propuesta orientativa de temas que podrían incorporarse en el diálogo social sobre inteligencia artificial y trabajo, considerando tanto el nivel institucional del diálogo como la intensidad deliberativa predominante en cada caso.

CUADRO 6: TEMAS SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRABAJO SEGÚN NIVEL DEL DIÁLOGO SOCIAL		
Nivel del diálogo social	Intensidad deliberativa predominante	Temas posibles sobre IA y trabajo
Nivel nacional	Intercambio de información y consulta estratégica	• Diagnósticos nacionales sobre impactos de la IA en el trabajo. • Principios para la gobernanza de la IA en el ámbito laboral. • Articulación entre políticas de empleo, formación y transformación digital. • Identificación de desafíos regulatorios emergentes.
Nivel sectorial	Consulta técnica y construcción de acuerdos sectoriales	• Impactos de la IA en sectores productivos específicos. • Identificación de nuevas competencias laborales. • Actualización de perfiles ocupacionales frente a la digitalización. • Definición de orientaciones sectoriales para la adopción de tecnologías.
Nivel territorial o regional	Intercambio de información y coordinación institucional	• Identificación de impactos territoriales del cambio tecnológico. • Difusión de tendencias de IA, digitalización y automatización en sectores regionales. • Articulación entre políticas de empleo, formación y desarrollo productivo regional.
Nivel de empresa	Consulta y negociación colectiva	• Información y consulta previa sobre introducción de nuevas tecnologías. • Impactos de la IA en la organización del trabajo y las tareas laborales. • Regulación del uso de sistemas de gestión algorítmica del trabajo. • Medidas de formación, reconversión laboral y adaptación tecnológica. • Activación y funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación. • Inclusión de cláusulas específicas sobre IA y transformación tecnológica en instrumentos colectivos derivados de negociaciones colectivas.

Los temas propuestos no buscan constituir una agenda exhaustiva ni homogénea para todas las instancias de diálogo social. Por el contrario, su propósito es ofrecer una referencia orientativa que permita identificar posibles puntos de entrada para la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo en distintos espacios institucionales. En la medida en que estas tecnologías continúen expandiéndose en los procesos productivos y en la organización del trabajo, la capacidad de los actores laborales para anticipar, problematizar y gestionar colectivamente sus impactos dependerá, en gran medida, de la posibilidad de incorporar estas materias de manera gradual y sistemática en las agendas del diálogo social, adaptándolas a las características y capacidades de cada nivel e instancia institucional.

7.7. Cierre

La investigación muestra que el diálogo social constituye un mecanismo necesario pero estructuralmente insuficiente para gobernar la relación entre inteligencia artificial y trabajo. Esta constatación no remite a una debilidad propia del diálogo social como principio o práctica, sino a las condiciones específicas en que este se despliega en el contexto chileno, marcado por un sistema de relaciones laborales caracterizado por fuertes asimetrías de poder, una cobertura limitada de la negociación colectiva y un desbalance estructural en desmedro de las y los trabajadores, tal como ha sido ampliamente documentado por la doctrina del derecho del trabajo y los estudios laborales nacionales.

En este marco, las recomendaciones formuladas deben entenderse como orientaciones abiertas, destinadas a fortalecer capacidades institucionales, organizativas y deliberativas, más que como propuestas cerradas o soluciones definitivas. Su efectividad dependerá, en última instancia, de las condiciones institucionales existentes, de la correlación de fuerzas entre los actores y de la capacidad de articular coherentemente los distintos niveles de regulación —estatal, colectiva y social— en contextos de cambio tecnológico acelerado.

En particular, el estudio muestra que la inteligencia artificial aún ocupa un lugar desigual y muchas veces periférico en las agendas de diálogo social, que persisten fuertes asimetrías de capacidades entre actores, y que la posibilidad de procesar estas transformaciones de manera democrática depende crecientemente del acceso a información, de la articulación institucional y de la existencia de mecanismos preventivos de intervención antes de que los cambios tecnológicos se consoliden.

Al mismo tiempo, los hallazgos del estudio permiten sostener que el desafío no recae solo en la capacidad de adaptación de los actores sociales. La evidencia revisada muestra también que la institucionalidad laboral chilena comienza a ser directamente interpelada por estas transformaciones. En particular, la Dirección del Trabajo aparece llamada a cumplir un papel más activo en la generación de criterios interpretativos, orientaciones técnicas y capacidades de fiscalización frente a usos de tecnologías que inciden en la organización del trabajo, en la supervisión laboral y en el ejercicio de derechos individuales y colectivos. Del mismo modo, otras instancias institucionales vinculadas a formación, certificación, capacitación, participación y diálogo social muestran que existe un espacio relevante para articular respuestas más preventivas, coordinadas y sostenidas frente al cambio tecnológico.

Las experiencias analizadas permiten afirmar que la inteligencia artificial ya está incidiendo, de manera explícita o implícita, en la organización del trabajo y en las relaciones laborales en Chile. La forma en que estas transformaciones serán gobernadas no está predeterminada por la tecnología, sino que dependerá, en buena medida, de la capacidad de los actores sociales para anticipar, disputar y regular sus efectos. En este sentido, el diálogo social aparece no como un espacio de consenso automático, sino como un ámbito conflictivo, imperfecto y necesariamente tensionado, pero indispensable para procesar democráticamente los impactos del cambio tecnológico.

Desde esta perspectiva, una de las principales contribuciones del estudio consiste en mostrar que la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo no puede reducirse a un problema estrictamente técnico ni a una controversia futura. Se trata, más bien, de una cuestión ya presente —aunque de forma desigual— en procesos concretos de regulación, fiscalización, negociación colectiva, formación, capacitación y certificación. Por ello, la posibilidad de gobernar democráticamente estas transformaciones dependerá no solo de la disposición al diálogo, sino también de la existencia de información suficiente, transparencia, capacidades técnicas, mecanismos de supervisión humana significativa y condiciones institucionales que permitan intervenir antes de que los cambios tecnológicos se consoliden como hechos consumados.

En un escenario contemporáneo marcado por la politización de los debates públicos, la conflictividad social, la polarización y la circulación de desinformación, el diálogo social adquiere una relevancia renovada no solo por los acuerdos que eventualmente produce, sino también —y quizás sobre todo— por los procesos que habilita. Sentarse a dialogar en contextos de asimetría, reconocer las diferencias y sostener espacios de deliberación colectiva constituye, en sí mismo, una condición relevante para mejorar las relaciones laborales y fortalecer la cohesión social.

Finalmente, cabe señalar que este Aporte al Debate Laboral no pretende clausurar la discusión sobre inteligencia artificial y trabajo en Chile, sino contribuir a su apertura y profundización. Las experiencias aquí sistematizadas son una muestra que este proceso recién comienza y que existe aún un amplio camino por recorrer. La vigencia y proyección de estas discusiones descansará, en buena medida, en la capacidad del diálogo social para consolidarse como una práctica sostenida, capaz de adaptarse a nuevas problemáticas, de fortalecer capacidades institucionales y colectivas, y de intervenir de manera crítica, informada y legitimada en las transformaciones del mundo del trabajo.

REFERENCIAS.

- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., & Restrepo, P. (2020). Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies. *Journal of Labor Economics*, 40(S1), S293–S340.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.
- ADN Radio. (2017). *Inspección del Trabajo determinó que el reemplazo en huelga con robots es ilegal*. ADN Radio. 07.07.2017
- Arratia, C., y Conde, S. (2024). *Nota técnica N.º 8: Comité Bipartito de Capacitación y diálogo social. Una experiencia internacional y recomendaciones para Chile*. Centro de Ingeniería Organizacional, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Barretto, H. (2024). *El reemplazo tecnológico de huelguistas en el Dictamen 448/6 de la Dirección del Trabajo y en el derecho sindical de países del Cono Sur*. Manuscrito.
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023). *Generative AI at work* (NBER Working Paper No. 31161). National Bureau of Economic Research.
- Cabeza, J. (2020). La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 155.
- CENIA. (2025). *Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial 2025*. CENIA.
- CEPAL. (2023). *Tecnologías digitales, productividad y empleo en América Latina*. Naciones Unidas.
- CENIA Y SOFOFA (2024). *Inteligencia artificial generativa, oportunidades para el futuro del trabajo: Un estudio sobre Chile*.
- ChileValora. (2023). *Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: Marco institucional y funcionamiento*.
- ChileValora. (2024). *El modelo de articulación de ChileValora* [Presentación institucional]. Santiago de Chile.
- ChileValora. (2025a). *Sobre nosotros*. <https://chilevalora.gob.cl/sobre-nosotros>
- ChileValora. (2025b). *Catálogo de perfiles laborales – Inteligencia Artificial*. <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html>
- ChileValora. (2025c). *Certificación de Competencias Laborales*. https://chilevalora.gob.cl/certificacion?child_id=188
- Congreso Nacional de Chile. (2024). *Proyecto de ley que regula los sistemas de inteligencia artificial* (Boletín N.º 16821-19, refundido con Boletín N.º 15869-19). Mensaje del Ejecutivo.

- CSL. (2025). *Segunda evaluación de la Ley N.° 21.431 de plataformas digitales de servicios. Año 2024*. Consejo Superior Laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- CSL. (2026). *Tercera evaluación de la Ley N.° 21.431 de plataformas digitales de servicios. Año 2025*. Consejo Superior Laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- De Stefano, V., & Taes, S. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21–36.
- Diario Financiero. (2025). *Centrales sindicales plantean la inteligencia artificial como desafío estratégico para el trabajo y el diálogo social*. Diario Financiero. 28.04.2025
- Didier, N., Pérez, C., y Martí, A. (2013). Diálogo social y capacitación: Uso de los comités bipartitos en Chile. *Trabajo y Sociedad*, 21, 213–224.
- Dirección del Trabajo. (2004). *Resolución exenta N.° 476, que crea los Consejos Tripartitos Nacional y Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo*. Gobierno de Chile. 11.05.2004
- Dirección del Trabajo. (2020). *Encuesta Laboral 2019. Informe de resultados ENCLA 2019*. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2024a). *Encuesta Laboral 2023. Informe de resultados ENCLA 2023*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2024b). *DT, 100 años: Logros, tareas pendientes y desafíos (Comisión del Centenario)*. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2025a). *Informe de resultados: Consulta Ciudadana Virtual sobre Comités Bipartitos de Capacitación 2025*. Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales, Subdirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2025b). *Informe final: Cuenta pública participativa 2025*. Dirección del Trabajo.
- División de Organizaciones Sociales. (2024). *Informe Hablemos de Participación*. Ministerio Secretaría General de Gobierno.
- Durán, G. (2024). Negociación colectiva, recursos de poder y resultados distributivos: El caso de los Consejos de Salarios en Uruguay. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42(1), 129–148.
- EDSEAP. (2025). *Entrevista grupal a dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de empresa agropecuaria, Región Metropolitana*. Entrevista no publicada. 17.12.2025
- El Mostrador. (2025). *La IA entra al catálogo de ChileValora con 5 perfiles propuestos por el Ministerio de Ciencia*. El Mostrador. 26.04.2025
- Ermida, O. (2005). Diálogo social: Teoría y práctica. *Revista Derecho & Sociedad*, 24, 261–270.
- Eurofound. (2025). *Implications of AI for work, employment and social dialogue: Literature review (Working Paper WPEF25058)*. Eurofound.
- European Commission, Joint Research Centre. (2021). *The impact of artificial intelligence on labour markets*. Publications Office of the European Union.
- FIEL. (2025a). *Documento de síntesis (revisión final): Mesas de Diálogo Social 2025. Inteligencia artificial, equidad de género y transición justa en la industria manufacturera* [Documento interno]. Fundación Instituto de Estudios Laborales CUT. Santiago de Chile.

- FIEL. (2025b). *Informe de sistematización: Grupos focales del proceso Mesas de Diálogo Social 2025* [Documento interno]. Fundación Instituto de Estudios Laborales CUT. Santiago de Chile.
- FIEL. (2025c). *Reunión de coordinación de actores – Programa Mesas de Diálogo Social 2025* [Presentación]. Fundación Instituto de Estudios Laborales CUT. Santiago de Chile.
- FIEL-FES. (2025). *Sistematización y propuestas: Inteligencia artificial, trabajo y acción sindical en Chile* (Cap. 5, “Voces sindicales en la era de la inteligencia artificial”) [Documento de trabajo]. Santiago de Chile. Fundación Instituto de Estudios Laborales CUT.
- Filippucci et al.(2024). *The impact of artificial intelligence on productivity, distribution and growth: Key mechanisms, initial evidence and policy challenges. OECD Artificial Intelligence Papers*, (15). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8d900037-en>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- G5 Noticias. (2025). *Sindicato Litoralpress-Simbiu enfrenta fuertes despidos por reemplazos fuera del país y avance de la IA*. G5 Noticias. 21.06.2025
- Gobierno de Chile. (2025). *Nuevos perfiles laborales de inteligencia artificial para capacitación y certificación*. <https://www.gob.cl/noticias/nuevos-perfiles-laborales-inteligencia-artificial-chilevalora-capacitacion-desafios-ia-tecnologia-empleados-publicos-privados/>
- Gmyrek et al. (2025). *Inteligencia artificial generativa y empleo: edición actualizada de 2025*. OIT. 20.05.2025
- Henríquez, R. (2013). *Effective social dialogue and decent work in Uruguay: The case of the Wage Councils (2005–2012)* (master’s thesis). University of Kassel. Germany
- Henríquez, R. (2024). *¿Revitalización sindical en el ciclo de politización en Chile? Estudio de casos en empresas multinacionales de comida rápida (2006–2022)* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Cuyo. Argentina
- Humeres et al. (2025). Cooling down AI regulation controversies: Three closure processes in the Chilean legislative arena. *Big Data & Society*, 12(1).
- Ibáñez, J. L. (2024). El diálogo social desde la Dirección del Trabajo. En Dirección del Trabajo (Ed.), *Centenario Dirección del Trabajo de Chile 1924–2024* (Vol. 2). Dirección del Trabajo.
- Interferencia. (2023). *Huelga en agencia Litoral Press se extiende, mientras trabajadores se enfrentan a reemplazo en huelga por inteligencia artificial*. Interferencia. 22.07.2023
- Inzunza, M. (2018). ¿Cuánto inciden los consejos? Una evaluación de la inclusión de las organizaciones sociales en la política pública. *Revista EPE*, 12(1), 45–72.
- Ishikawa, J. (2004). Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el Diálogo Social. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra Mayo, 2004
- Krämer, C., & Cazes, S. (2022). Shaping the transition: Artificial intelligence and social dialogue. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (No. 279). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f097c48a-en>
- Lane, M., & Saint-Martin, A. (2021). *The impact of artificial intelligence on the labour market: What do we know so far?* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 256). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7c895724-en>

- Martín Artiles, A., y Pastor Martínez, A. (2022). *Nuevas formas de representación colectiva: Reacción a la digitalización*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2024). *Política Nacional de Inteligencia Artificial (actualizada)*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2025). *Más trabajadores en inteligencia artificial: MinCiencia y ChileValora avanza en la certificación de cinco perfiles para el mercado digital*. <https://www.minciencia.gob.cl/noticias/mas-trabajadores-en-inteligencia-artificial-minciencia-y-chilevalora-avanzan-en-la-certificacion-de-5-perfiles-para-el-mercado-digital/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1997). *Ley N.° 19.518, fija nuevo estatuto de capacitación y empleo*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 14.10.1997
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). *Consejo Superior Laboral*. <https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/>
- Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2011). *Ley N.° 20.500 sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 16.02.2011
- Muñoz, W. (2018). La participación ciudadana en Chile. El caso de los Consejos Comunales de la Sociedad Civil en la región del Biobío. *Espiral (Guadalajara)*, 25(73), 203–231.
- Observatorio Laboral Metropolitano. (2025). *Informe de resultados ENADEL 2024 – Región Metropolitana*. Subsecretaría del Trabajo.
- OECD (2019), *Artificial Intelligence in Society*, OECD Publishing, Paris,
- OECD. (2019b). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo*. OECD Publishing.
- OECD. (2024). *Job creation and local economic development 2024: Country notes – Chile*. OECD Publishing.
- OIT. (2013). *Mapeo de instancias de diálogo social en Chile*. Lima: OIT/ Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 2011.(Serie Documentos de Trabajo, 216).
- OIT. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. OIT.
- OIT. (2025). *Trabajo en plataformas digitales y gestión algorítmica del trabajo: Discusiones y conclusiones de la 113.ª Conferencia Internacional del Trabajo*. OIT.
- OIT. (s. f.). *Gobernar la IA en el mundo del trabajo: Lecciones de las directrices éticas globales*. <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/gobernar-la-ia-en-el-mundo-del-trabajo-lecciones-de-las-directrices-eticas>
- OIT/Cinterfor. (2025). *47.ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor: Llamado a la acción y a la cooperación para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo mediante un robusto diálogo social*. Santiago de Chile. 27–29.08.2025
- PNUD. (2025). *Atlas de inteligencia artificial para América Latina y el Caribe*. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/atlas-de-inteligencia-artificial-para-america-latina-y-el-caribe>
- Reyes, P. (2024). *La Inspección del Trabajo en la era de los algoritmos*. Manuscrito.

- Rivera, F. (2025). *Principios del diálogo social* [Presentación]. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, División de Diálogo Social y Participación Ciudadana.
- Sindicato Litoralpress-Simbiu. (2023). *Entrevista Radio Recabarren: Sindicato Litoralpress en huelga* [Transcripción]. Radio Recabarren. 18.07.2023
- Sindicato Litoralpress-Simbiu. (2025a). *Entrevista Programa Está Pasando: Inteligencia artificial y deslocalización* [Transcripción]. Radio Recabarren, CUT Chile. 11.07.2025
- Sindicato Litoralpress-Simbiu. (2025b). *Entrevista Está Pasando: Sindicato Litoralpress-Simbiu en huelga* [Transcripción]. Radio Recabarren, CUT Chile. 07.08.2025
- Sindicato Litoralpress-Simbiu. (2025c). *Sindicato Litoralpress-Simbiu concluye histórica negociación con relevantes logros en protección del empleo y salarios* [Instagram]. 20.08.2025
- SOFOFA. (2025). *SOFOFA lanza iniciativas para fortalecer la empleabilidad y hacernos cargo del futuro del trabajo*. SOFOFA. 06.11.2025
- Srnicek, N. (2021). *Capitalismo de plataformas* (1.ª ed.). Caja Negra.
- Subsecretaría del Trabajo. (2025). *Regulación del trabajo de plataformas digitales: Revisión de la experiencia chilena (2022–2025)*. División de Políticas de Empleo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Susskind, D. (2023). *Work and meaning in the age of AI* (Working Paper). Brookings Institution, Center on Regulation and Markets.
- UDP. (2025). *Inteligencia Artificial y Trabajo: Desafíos Regulatorios* [Transcripción del seminario]. Núcleo Milenio de la Evolución del Trabajo / Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo, Santiago de Chile. 10.10.2025
- UE. (2024). *Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial)*. Diario Oficial de la Unión Europea.
- UNESCO. (2022). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa
- World Bank. (2025). *Manufacturing, value added (% of GDP) – Chile*. World Bank Data.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

