

Fecha: 05-02-2026
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero
 Tipo: Noticia general
 Título: Nueva rebaja horaria de la jornada laboral y protección de los datos personales presionarán a las empresas este año

Pág. : 16
 Cm2: 650,6

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: No Definida



POR CAROLINA LEÓN

El cambio de Gobierno en marzo próximo implica una renovación de autoridades clave en materia laboral, como son el ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo, por ejemplo. Nuevas autoridades que, según recopiló el estudio Cariola Díez Pérez-Cotapos, debutarán en un escenario marcado por la entrada en vigencia de implicancias legales producto de diversas normativas. Aquí las principales.

De 44 a 42 horas

Tras un 2025 sin reducciones, el próximo 26 de abril entrará en vigencia la segunda etapa de la Ley de 40 Horas, lo que implica que las empresas deberán reducir su jornada ordinaria de trabajo de 44 a 42 horas semanales.

Un ajuste que exige que empleadores acuerden –o al menos intenten acordar– con los trabajadores o sindicatos la forma del cambio.

“Esta segunda etapa tiene la ventaja de que las reglas respecto a la distribución de la reducción ya están más claras (...) A falta de acuerdo con trabajadores o sindicatos, la jornada debe reducirse como mínimo en 1 hora diaria o 50 minutos en los días que determine el empleador, dependiendo de si la jornada está distribuida en cinco o seis días”, dijo la socia del área Laboral del citado bufete, Ignacia López.

Datos personales

También será desafante para las

Nueva rebaja horaria de la jornada laboral y protección de los datos personales presionarán a las empresas este año

■ Las autoridades entrantes del sector debutarán en un escenario que también estará marcado por los cambios en materia de Ley de Inclusión.

empresas la entrada en vigencia de la Ley de Protección de Datos Personales, el 1 de diciembre.

Esta normativa incorporó la figura de la Agencia de Protección de Datos Personales. La regulación, explicaron desde Cariola Díez Pérez-Cotapos, refuerza el consentimiento informado, incorpora principios como la transparencia y la responsabilidad proactiva, y otorga nuevos derechos a los titulares de los datos, incluyendo la portabilidad y el derecho a oponerse a decisiones automatizadas.

Asimismo, establece obligaciones para las organizaciones, tales como la designación de un delegado de protección de datos, el mantenimiento de registros de actividades,

la implementación de medidas de seguridad y la notificación de brechas de seguridad.

El asunto, desde la perspectiva de López, implicará un reto de índole cultural. Esto, por cuanto plantea que en Chile hay una creencia generalizada de que tener más información es mejor, lo que lleva a un almacenamiento excesivo de datos personales sin una evaluación crítica sobre su utilidad real y legitimidad para la toma de decisiones.

“Con la nueva ley, vemos que esta costumbre debiera cambiar, instalando una gobernanza de los datos clara, lo que implica que las áreas de gestión de personas tengan claridad de cuándo es legítimo usar la

información para determinadas decisiones o procesos y cuándo no, hasta qué punto se puede almacenar información y cuándo no”, explicó.

Para ella, esto implica el desarrollo de políticas internas, definición de procesos acorde a tales reglas y capacitaciones que permitan comprender la lógica y límites de la nueva normativa a los usuarios internos de la información de los trabajadores.

Inclusión en ámbitos de trabajo

Las empresas, igualmente, estarán atentas a la modificación al reglamento de la Ley de Inclusión, según lo dispuesto en la Ley N° 21.690.

Dicho cambio debiera incluir el contenido del Protocolo de Ambiente Laboral, un documento que será obligatorio de elaborar para todas las empresas que tengan 100 o más

En Chile hay una creencia generalizada de que tener más información es mejor, lo que lleva a un almacenamiento excesivo de datos personales, plantea Ignacia López, socia del área Laboral de Cariola Díez Pérez-Cotapos.

trabajadores y que deberá comunicarse anualmente a los empleados.

Reforma Previsional

Este año, debido a las modificaciones de la reforma previsional, las cotizaciones financiadas por el empleador aumentarán.

A partir del 1 de julio, la cotización patronal será del 3,5% de la remuneración imponible del trabajador, lo que representa un aumento del 2,5% sobre la tasa actual.

“Este incremento coincide con la implementación del Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), diseñado para financiar el seguro de seguridad social. Además, comenzará a operar un sistema unificado de recaudación previsional, que centralizará el cobro de las cotizaciones de pensión que se encuentren impagadas”, destacaron de la firma.

Atentos a la DT

Sumado a lo anterior, según comentaron desde Cariola Díez Pérez-Cotapos, existe una alta expectación respecto a los cambios de criterios que pueda haber por parte de la Dirección del Trabajo.

Según la visión de López, durante el último Gobierno cambió “sustancialmente la doctrina de la DT en un montón de materias, desde la implementación de la ley de trabajo en plataformas digitales, que terminó en letra muerta con el dictamen de la DT al no admitir en la práctica que existan trabajadores independientes, pasando por los dictámenes de la Ley de 40 horas, que intentaron suprimir a su mínima expresión las hipótesis de trabajadores excluidos de limitación de jornada, cuando en realidad hay una gran porción de trabajadores que prefiere no tener un horario rígido, lo que se ha traducido en negativas a suscribir anexos de reducción de jornada”.