



Compliance laboral en Chile: entre la prevención y la responsabilidad compartida. Por Aldo Siri Frites

Posted on Febrero 26, 2026

En un escenario de cambio de gobierno y transformación tecnológica, la función del compliance en las relaciones laborales deja de ser un accesorio para convertirse en pilar de legitimidad, gestión de riesgos y prevención de delitos. Ejecutivos, directorios, dirigentes sindicales y trabajadores deben asumir roles claros para proteger derechos, probidad pública y continuidad operativa.

El compliance dejó de ser un concepto restringido a finanzas y corporaciones para instalarse en el corazón de las relaciones laborales. Hoy, en Chile, el cruce entre cumplimiento normativo, prevención de delitos, anticorrupción y gobernanza laboral reclama una mirada integral que abarque desde el directorio hasta el sindicato y el trabajador de base. El cambio de gobierno añade una variable política: nuevas prioridades regulatorias y énfasis en flexibilidad o control que obligan a las organizaciones a fortalecer sus marcos internos más allá de la letra de la ley.

En lo legal y normativo, las empresas y las instituciones públicas enfrentan un ecosistema complejo: mayor fiscalización en materia de probidad y anticorrupción, normas en proceso sobre protección de datos

y vigilancia tecnológica, expectativas crecientes respecto al respeto de derechos laborales (jornada, acoso, indemnizaciones) y estándares internacionales de debida diligencia en derechos humanos y medioambiente. La prevención de delitos —fraude, administración desleal, cohecho— se entrelaza con prácticas laborales: irregularidades en la contratación, presión sobre mandos intermedios para lograr metas, o externalización mal regulada pueden convertirse en riesgos penales y reputacionales.

Roles y responsabilidades deben quedar explícitos. Los directorios y altos ejecutivos tienen la obligación de establecer una sintonía y alineamiento desde arriba contundente (“tone at the top”): políticas claras, recursos para cumplimiento, controles y sistemas de reporte eficaces. No basta declarar voluntad; se requiere gobernanza activa: comités de riesgos y cumplimiento, evaluación periódica de procesos laborales y sanciones proporcionales cuando corresponda. Mandos medios, especialmente jefaturas de unidades investigativas o recursos humanos, son la línea operativa donde el cumplimiento se materializa: su formación en ética, prevención del delito y gestión del cambio son críticas.

Para los dirigentes sindicales, el desafío es doble: proteger derechos colectivos y colaborar en los mecanismos de transparencia que eviten prácticas indebidas. Sindicatos fuertes y fiscalizadores pueden ser mejores aliados en la prevención de corrupción laboral: denuncias internas, vigilancia sobre externalizaciones y participación en comités paritarios ayudan a controlar riesgos y mejorar condiciones. Los trabajadores, por su parte, deben estar empoderados y protegidos (fuero) para reportar irregularidades sin temor a represalias; los canales confidenciales y las garantías de no victimización son imprescindibles.

La tecnología y la inteligencia artificial introducen oportunidades y peligros. Herramientas de analítica y automatización aumentan eficiencia en selección, control horario y seguimiento de desempeño, pero sin marcos éticos y técnicos apropiados pueden perpetuar sesgos, vulnerar privacidad y generar responsabilidades legales. Un programa de compliance moderno debe incluir evaluaciones de impacto algorítmico[1], protocolos de gobernanza de datos y auditorías independientes. Además, la transformación tecnológica exige planes de reconversión laboral y diálogo social anticipatorio para mitigar tensiones y riesgo de conflictividad.

Los aspectos medioambientales y comunitarios también se vinculan al compliance laboral. Proyectos con impacto territorial (minería, infraestructura) requieren políticas de contratación local, respeto a derechos colectivos y canales de participación que eviten litigios y daño reputacional. La debida diligencia en cadenas de suministro, la supervisión de contratistas y la trazabilidad de condiciones laborales son exigencias crecientes de mercados y reguladores.

Prácticamente, ¿qué deben hacer las organizaciones ahora? Primero, integrar el compliance laboral en el sistema de gestión de riesgos: mapear riesgos laborales-criminales (prevención del delito), revisar políticas de contratación y control de horas, y establecer KPIs de cumplimiento laboral. Segundo, capacitar mandos

y sindicatos en prevención de delitos, ética y gestión de tecnología. Tercero, activar canales seguros de denuncia y protección de denunciantes. Cuarto, realizar auditorías periódicas, incluyendo revisión algorítmica y de protección de datos. Quinto, fomentar mesas de diálogo con comunidades y actores sociales para anticipar riesgos territoriales.

El cambio de gobierno puede significar ajustes regulatorios y gestión política diferente, pero no exonera a organizaciones de su responsabilidad interna; por el contrario, impone mayor prudencia estratégica. La senda recomendable es la integral: compliance que combine prevención penal, protección de derechos laborales, gobernanza tecnológica y vínculo comunitario. No se trata solo de evitar multas o juicios; es proteger la legitimidad institucional, la continuidad operacional y la confianza social que toda organización necesita para operar en un país que exige estándares cada vez más altos. En definitiva, el compliance laboral en Chile debe avanzar desde la checklist a la cultura compartida: dirección que gobierna con responsabilidad, sindicatos vigilantes, colaboradores formados y protegidos. Solo así se podrá navegar la transformación tecnológica, las presiones económicas y las demandas sociales sin sacrificar ni la probidad ni el empleo digno.

[1] Las evaluaciones de impacto algorítmico (EIA) son herramientas de gestión y rendición de cuentas que analizan preventivamente los riesgos sociales, éticos y legales de los sistemas de inteligencia artificial antes de su uso. Buscan identificar sesgos, garantizar la transparencia y mitigar daños potenciales, especialmente en áreas de alto riesgo como salud, seguridad o servicios públicos.

Para El Maipo, Aldo Siri Frites, Psicólogo, Lic. En Psicología, Mg. en Innovación, Gerente de Personas/RRHH, profesor MBA Industria Minera UCH, Mg. Personas y Organización UAH, Consultor de Empresas, especializado en Industria Minera, Habilidades Directivas, Desarrollo Humano y Negociación.

Nota: El contenido vertido en esta columna de opinión es de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no refleja necesariamente la línea editorial El Maipo.