



Desafío de las relaciones laborales 2026: una encrucijada entre flexibilidad, derechos y conflicto. Por Ado Siri Frites

Description

La implementación de la jornada de 40 horas, el ingreso del proyecto de negociación colectiva ramal y un gobierno de perfil liberal en lo económico, configuran un año decisivo para las relaciones laborales en Chile: ajustes operativos, nuevas formas de organización sindical y riesgos de conflicto que exigirán diálogo y políticas públicas pragmáticas.

El 2026 se perfila como un año de tensiones y oportunidades en las relaciones laborales chilenas. No se trata ya de discutir principios en abstracto, sino de aplicar —y negociar— reglas que alteran el día a día de empresas y trabajadores: la reducción paulatina de la jornada laboral, iniciativas legales que amplían el alcance de la negociación colectiva y un cambio de gobierno que busca mayor flexibilidad. El resultado será una mezcla de continuidad normativa y adaptación práctica, con episodios de conflicto que marcarán la agenda sociolaboral.

La entrada en vigor del recorte horario —este año de 44 a 42 horas semanales a partir de abril— obliga a las empresas a reordenar turnos, procesos productivos y modelos de remuneración sin reducir salarios. En sectores con turnos rígidos o estrechos márgenes operativos, como la minería o la pesca industrial, el desafío es logístico y financiero: cómo mantener productividad y competitividad sin sacrificar ingresos. Para muchas empresas medianas y pymes, la implementación implica costos inmediatos y necesidad de asesoría para negociar acuerdos de redistribución con sus plantillas. En ese sentido, la ley obliga a pactar, pero también expone la fragilidad de esquemas laborales poco flexibles.

Paralelamente, la reactivación del proyecto de negociación colectiva multinivel —el denominado modelo “ramal” ingresado en enero a trámite legislativo— abre la posibilidad de acuerdos con alcance sectorial que establezcan estándares mínimos más allá de la empresa individual. Si avanza en el Congreso, transformará la mecánica del poder en el mundo laboral: fortalecerá a sindicatos con capacidad sectorial, presionará a empresas para coordinar políticas salariales y de condiciones, y reducirá la atomización de las negociaciones. Para el empresariado supone un horizonte de mayor uniformidad y, potencialmente, de costos salariales más homogéneos; para los trabajadores, la promesa de mayor poder de negociación y protección frente a sus empleadores.

Este cambio legislativo ocurre en un contexto político distinto: un gobierno que prioriza la desregulación, el crecimiento y un encaje más favorable al sector privado. La administración buscará, previsiblemente, moderar futuras expansiones normativas y promover instrumentos que fomenten flexibilidad —incentivos a la contratación, mayores márgenes para acuerdos de productividad, o reinterpretaciones administrativas de ciertos requisitos— sin necesariamente revertir lo ya aprobado. Ese enfoque pragmático podría facilitar soluciones negociadas, pero también tensiones si las medidas

gubernamentales se perciben como insuficientes frente al alza del costo laboral o la pérdida de condiciones sindicales ganadas en años previos.

La agenda social y jurisdiccional añade capas al tablero: la Ley Karin y otras normas de prevención y sanción del acoso laboral, debates sobre el tope a las indemnizaciones y las negociaciones del salario mínimo, seguirán condicionando el costo y la calidad del empleo. La jurisprudencia y los dictámenes de la Dirección del Trabajo jugarán un rol clave al interpretar y aplicar nuevas normas, determinando en muchos casos cómo se resuelven conflictos antes de que lleguen al Congreso.

Así, no será casual que la minería vuelva a ser foco de conflicto: huelgas emblemáticas —como la de Mantoverde, concluida recientemente tras 35 días y con un bono de término de 23 millones, para cada trabajador/a del Sindicato 2, según informa reporteminero.cl— demuestran que la disputa puede trascender reivindicaciones puntuales y transformarse en símbolos sectoriales con efectos sobre la producción, la cadena de suministro y la opinión pública. Esos episodios presionan a empresas y Estado a buscar soluciones rápidas, pero también alimentarán el debate sobre límites y contenido de la negociación colectiva.

¿Qué se requiere en 2026 para evitar una espiral de polarización? Primero, voluntad real de diálogo por parte de actores públicos y privados para convertir la rigidez normativa en oportunidades de productividad compartida: instrumentos de negociación por empresa y sector, programas de capacitación, inversión en tecnología que compense la reducción horaria y fórmulas de reparto de productividad. Segundo, políticas públicas que acompañen a pymes y sectores vulnerables con apoyo técnico y financiero en la transición operativa. Tercero, una fiscalización inteligente que proteja derechos sin convertirse en un freno burocrático que impida acuerdos pragmáticos.

El futuro inmediato no es una dicotomía entre desregulación absoluta o estatismo protector, sino una carrera por diseñar reglas e instrumentos que permitan compatibilizar derechos laborales ampliados con competitividad. Ese equilibrio exigirá imaginación política, negociación seria y una administración del conflicto que priorice soluciones estructurales sobre réditos coyunturales. En ese terreno se decidirá si 2026 se recuerda como el año en que Chile modernizó con justicia su mercado laboral o como la temporada en que la tensión entre flexibilidad y protección se volvió crónica.

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.

Date Created

Febrero 2026