

Taller Hemisférico "Futuro del Trabajo y
nuevas dinámicas del empleo en las Américas"

Transformación digital en el mundo del trabajo: desafíos y oportunidades

Antonia Morales Vera - Ministerio del Trabajo y Previsión Social



**CHILE
AVANZA
CONTIGO**



Estructura de la presentación

- Discusiones relevantes sobre el futuro del trabajo.
- La relevancia de la prospección laboral.
- Experiencias y desafíos para el trabajo en plataformas digitales.
- Experiencias y desafíos para el teletrabajo.



Discusiones relevantes sobre el futuro del trabajo



- Posibilidades de reconversión/Dimensión de formación.
- Mecanismos de control en el proceso de trabajo, permitidos por la irrupción de la tecnología.
- Seguridad social para trabajadoras/es bajo nuevas formas de trabajo.
- Democratización de los beneficios de la irrupción de la Inteligencia Artificial.
- Nuevas formas de organización/acción de trabajadoras/es.
- Fortalecimiento y ampliación de la representatividad de las organizaciones sindicales.
- Impacto de transformaciones en mujeres, jóvenes y personas mayores.
- Cambio climático, migraciones y tendencias demográficas.
- Diálogo social e instancias tripartitas.

La relevancia de la prospección laboral

- Nueva institucionalidad en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Rol del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Reorientación de su oferta formativa y su catálogo de perfiles, considerando que la automatización va dejando obsoleta la oferta pública, si ésta no se actualiza.
- Articulación intra/inter institucional.
- Énfasis en la descentralización, considerando la realidad de cada región del país.
- Espacios institucionales de carácter tripartito, por ejemplo, Comisión Asesora de Prospección Laboral y Consejo Nacional de Capacitación.





Estrategia Nacional de Prospección: Institucionalidad para enfrentar el futuro del trabajo

Transición tecnológica

Transición socio ecológica

Transición demográfica

Diagnosticar y anticipar:

- Cambios en las formas de trabajo.
- Cambios en las habilidades y perfiles requeridos por las empresas
- Efecto de tecnologías en las condiciones de trabajo y empleo

Política pública y acciones para:

- Un mejor ajuste entre la oferta y demanda laboral
- Apoyar trayectorias laborales de trabajadores/as
- Crear competencias que satisfagan las necesidades del futuro
- Nuevas regulaciones y protección poblaciones afectadas

Programa Observatorio Laboral

Catálogo de Ocupaciones

Más y mejores empleos.
Trabajo Decente



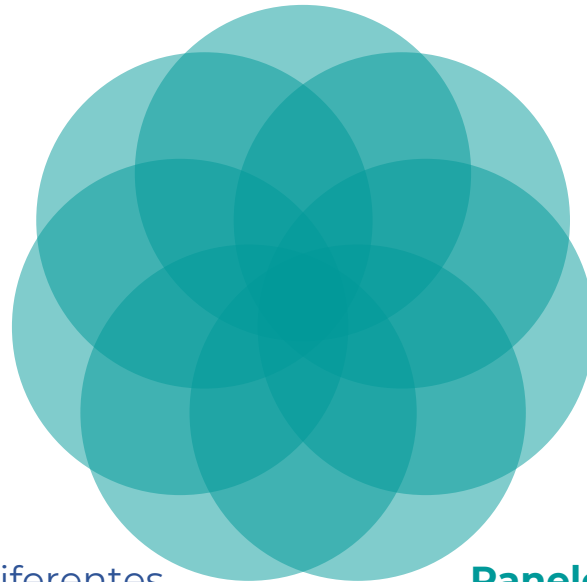
Líneas de producción y análisis de información de los Observatorios Laborales Regionales

La **oferta laboral**: habilidades, intereses, tareas y tecnologías que utilizan las y los trabajadores en las diferentes ocupaciones, así como de sus condiciones de trabajo y empleo.

Desajustes entre la **oferta formativa** del sistema educacional técnico profesional y universitario y el mundo laboral

Vigilancia de las diferentes **tecnologías** que comienzan a implementarse en sectores económicos estratégicos, tanto a nivel nacional como internacional

La **demanda laboral** de las empresas: vacantes, requisitos, condiciones y problemas de contratación que presentan las diferentes ocupaciones.



Análisis de **bolsas de empleo y registros administrativos**, para identificar desajustes entre oferta y demanda de ocupaciones, y fenómenos laborales emergentes

Estimaciones de la demanda laboral que generarán diferentes **proyectos de inversión**, tanto públicos como privados

Paneles de expertos y expertas, para proyectar el efecto en el empleo de las tecnologías, y evaluación niveles de adaptación



Experiencia y desafíos para el Trabajo en plataformas digitales

- Ley 21.431 entrada en vigor en septiembre de 2022, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
- Ámbitos de competencia para: Servicio de Impuestos Internos (normativa tributaria), Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (normas de transportes) y Ministerio del Trabajo (normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo).
- Las plataformas digitales deben exigir que el trabajador independiente extienda la documentación tributaria que corresponda, tal como la boleta de honorarios por los servicios prestados.
- Se establece que el trabajador independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. De esta forma, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares; para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia.



Experiencia y desafíos para el Trabajo en plataformas digitales

- Ley considera seguridad social.
- Desconexión obligatoria: Luego de 12 horas de estar conectado a la APP, la APP tiene que desconectar al trabajador.
- Regula aspectos en la relación contractual del trabajador independiente con la empresa de plataforma, reconociéndole derecho: a acceder a la cobertura de la seguridad social, a la información, a no ser discriminado, a ser capacitado, a recibir elementos de protección, etc.
- Se establece que los servicios entregados por trabajadores independientes a empresas de plataformas digitales deberán realizarse mediante un contrato, fijando términos y condiciones; precios y tarifas; criterios de contacto y coordinación entre trabajador y usuario; protección de datos personales; tiempos máximos de conexión. Es decir, reduce las variaciones derivadas de los algoritmos desarrollados por las plataformas.
- Diálogo tripartito es fundamental para la implementación de las leyes y el avance en los desafíos pendientes.



Experiencia y desafíos para el Trabajo en plataformas digitales

Desafíos:

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Fiscalización.
- Formalización del sector.
- Porcentaje significativo de población migrante en Chile.
- ¿Cómo repercuten los avances en la legislación laboral en el trabajo en plataformas digitales? Ejemplo: Ley de 40 horas
- Abordar realidad de trabajadoras/es multiplataformas.
- Incorporar materias que no están contenidas en la ley en procesos de diálogo social.
- Incorporar Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Difundir alcances de la norma/incrementar esfuerzos de difusión. Vincular la ley positivamente con lo cotidiano.



Experiencia y desafíos en el Teletrabajo

Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, del año 2020.

Respeto al derecho a desconexión, de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. De todas maneras, es una ley bastante flexible.

Legislación debe adecuarse a avances en derechos laborales, como Ley que rebaja la jornada laboral a 40 horas.

Los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador.



Experiencia y desafíos en el Teletrabajo

Desafíos comunes a otras iniciativas:
Robustecer capacitación y fiscalización.

Incorporación de la perspectiva de género: Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acceso a teletrabajo para quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o quienes tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Modificaciones al Código del Trabajo, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres con modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido:

Parentalidad positiva

Corresponsabilidad social

Protección a la maternidad/paternidad



Gobierno
de Chile

gob.cl

**CHILE
AVANZA
CONTIGO**

A decorative horizontal line with a blue and red gradient, ending in a curved shape on the right side.