

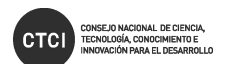
PROYECTACHILE

2050

Policy Brief

## Mesa Trabajo del Futuro

Chile tiene futuro desde sus territorios:  
Oportunidades frente a los cambios en  
el mundo laboral



## I. Resumen ejecutivo

Chile enfrenta una transformación laboral sin precedentes. Los avances tecnológicos, las transiciones demográficas y la crisis climática se entrelazan con un modelo de relaciones laborales y protección social aún anclado en el siglo XX. A esta tensión estructural se suma el impacto reciente de la pandemia, que dejó un déficit cercano a 200 mil empleos respecto a los niveles antes de la pandemia del COVID-19, afectando especialmente al trabajo por cuenta propia. Aunque el empleo asalariado se ha recuperado y la informalidad permanece contenida, persisten brechas significativas de género, edad y región, así como un rezago respecto del promedio latinoamericano en participación y ocupación laboral.

En el horizonte de largo plazo, se proyectan cuatro grandes fuerzas disruptivas: la automatización y la inteligencia artificial, que transforman ocupaciones y habilidades; el envejecimiento poblacional, que redefine la estructura de la fuerza de trabajo; la expansión del trabajo digital y en plataformas, que tensiona la protección social; y el cambio climático, que amenaza sectores productivos clave. Estas transformaciones exigen políticas laborales modernas, sistemas de protección social adaptativos y estrategias de desarrollo sostenible e inclusivo.

Consciente de esta urgencia, la mesa de Trabajo del Futuro, sumada a *Proyecta Chile 2050*<sup>1</sup>, congregó a más de 200 participantes del mundo académico, instituciones públicas, sector privado y sociedad civil<sup>2</sup>. La coordinación general estuvo a cargo de Pablo Egaña, junto a los equipos responsables de las cuatro submesas temáticas: *Panorama del mercado laboral* (Esteban Puentes), *Inteligencia Artificial general y generativa* (Marcelo Farr y Alexis Montecinos), *Movimientos: nuevas formas de empleo y protección social* (Rafael Carranza y Mariana Huepe) y *Representación de los actores y diálogo social* (Arturo Arriagada y Francisca Gutiérrez).

La visión compartida proyecta un país al 2050 con un mercado laboral inclusivo, productivo y resiliente, donde la innovación tecnológica está al servicio del bienestar humano, el aprendizaje permanente es un derecho garantizado y la transición climática y digital se aborda desde la justicia social y la cohesión democrática.

## II. Escenarios futuros contrastantes

### A) Escenario Inercial: adaptación tardía y fragmentada

Si Chile mantiene las inercias actuales, el mercado laboral en 25 años más estará marcado por una creciente polarización. La automatización continuará desplazando ocupaciones

---

<sup>1</sup> La mesa "Trabajo del Futuro" surge de una iniciativa conjunta entre la Comisión Desafíos del Futuro del Senado de la República, Congreso Futuro y la Fundación Encuentros del Futuro. Este documento es un resumen de los principales puntos discutidos durante los meses de trabajo de la mesa, cuyo producto final será un documento estratégico en materia laboral y de protección social que se publicará más adelante.

<sup>2</sup> El listado completo de participantes se puede ver en la última página de este documento.

rutinarias sin que exista un sistema de reconversión efectivo, lo que profundizará la precarización y el desempleo estructural. Más de un 40% de los empleos actuales enfrenta alto o mediano riesgo de automatización, afectando con mayor fuerza a mujeres, jóvenes y trabajadores de menor calificación.

El trabajo en plataformas digitales crecerá de manera desregulada, manteniendo altos niveles de informalidad y exclusión del sistema de seguridad social. La protección social, diseñada para un empleo asalariado formal, seguirá siendo insuficiente, generando brechas de cobertura y desigualdad. La capacitación laboral continuará rezagada, incapaz de responder a la obsolescencia de habilidades que se acelera con la IA y los cambios tecnológicos.

Al mismo tiempo, el impacto del cambio climático sobre sectores intensivos en recursos naturales provocará pérdidas significativas de empleo, sobre todo en la agricultura, la pesca y la manufactura, con consecuencias en territorios ya rezagados. En este escenario, la ausencia de un pacto social renovado derivará en menor cohesión, debilitamiento de la representación laboral y un país más vulnerable a la desigualdad y la polarización.

## **B) Escenario transformador: un nuevo pacto social para el trabajo**

En contraste, un escenario transformador proyecta a Chile en 2050 como un referente regional en la construcción de un mercado laboral inclusivo, productivo y resiliente. En este futuro, la automatización y la IA se utilizan para potenciar la productividad y liberar tiempo humano hacia actividades de mayor valor agregado, mientras se asegura un piso universal de protección social que acompaña a todas las personas, independiente de su modalidad contractual.

La formación se transforma en un ecosistema de aprendizaje permanente, apoyado por tecnologías digitales y rutas personalizadas, que facilita la reconversión (*reskilling*) y el perfeccionamiento (*upskilling*) a lo largo de la vida laboral. Este sistema se articula con políticas activas de empleo, anticipación de tendencias y un vínculo estrecho con las demandas productivas de los territorios.

El trabajo en plataformas digitales se integra al marco de derechos laborales y de seguridad social, avanzando hacia nuevas formas de organización del empleo con equidad y formalización progresiva. El diálogo social, fortalecido en instancias tripartitas, se convierte en el eje de la gobernanza del trabajo, generando acuerdos para transiciones justas y fortaleciendo la cohesión democrática.

Finalmente, la transición climática abre oportunidades para la creación de empleos verdes y sostenibles, impulsando una reconversión productiva que equilibra desarrollo económico, innovación tecnológica y justicia social. Este escenario proyecta a Chile como un país capaz de transformar la disrupción laboral en una oportunidad para asegurar bienestar, cohesión social y sostenibilidad hacia el 2050.

### III. Descripción del problema actual y tendencias emergentes

El mercado laboral chileno y su sistema de protección social enfrentan una crisis de adaptación profunda. Las instituciones y regulaciones actuales, diseñadas para una economía industrial con empleos estables y de larga duración, se ven superadas por la velocidad de la transformación tecnológica, la diversificación de las formas de empleo y las presiones demográficas y ambientales.

#### A) Problemas estructurales y datos clave

**1. Riesgo de automatización y desplazamiento laboral:** Chile es uno de los países de la región con mayor potencial de automatización. Estudios recientes estiman que un 46% de los empleos actuales enfrenta un riesgo alto o medio de ser automatizado, incluyendo no sólo tareas rutinarias, sino también funciones cognitivas complejas, hoy afectadas por el avance de la inteligencia artificial generativa. Esto amenaza con profundizar desigualdades, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones con alto riesgo de automatización.

**2. Precariedad y nuevas formas de empleo:** la informalidad laboral sigue siendo persistente y afecta a cerca del 27% de la fuerza de trabajo. A ello se suma el auge del trabajo en plataformas digitales, que involucra a unas 200 mil personas en Chile, de las cuales más del 75% permanece en la informalidad. Aunque la Ley 21.533 ha impulsado cierta formalización (por ejemplo, el aumento al 76,5% de quienes emiten boleta de honorarios en 2023), los avances siguen siendo limitados. Este fenómeno deja a miles de trabajadores sin acceso a pensiones, salud contributiva ni seguro de cesantía.

**3. Sistema de protección social desactualizado:** el modelo chileno está anclado al empleo formal y dependiente, lo que genera una “zona gris” de trabajadores desprotegidos. El Seguro de Cesantía, aunque robusto, no se ajusta a trayectorias laborales fragmentadas y flexibles. En un contexto de creciente movilidad laboral, las brechas de cobertura limitan la resiliencia frente a crisis.

**4. Debilidad del diálogo social:** pese a la tradición en esta materia, las instancias de diálogo social en Chile son frágiles y poco vinculantes. La negociación colectiva se da casi exclusivamente a nivel de empresa y cubre apenas al 12% de los trabajadores ocupados. Espacios tripartitos, como el Consejo Superior Laboral, mantienen un rol consultivo, sin capacidad real de conducir acuerdos de largo plazo.

## **B) Tendencias emergentes que agudizan el problema**

- 1. Aceleración de la inteligencia artificial generativa:** las herramientas de IA generativa se están masificando con rapidez, posibilitando la automatización de hasta un 30% de las tareas para cerca del 80% de los trabajadores. El impacto no se limita a funciones rutinarias: también alcanza tareas cognitivas, creativas y de gestión, lo que exige procesos sostenidos de reconversión (*reskilling*) y perfeccionamiento (*upskilling*). La obsolescencia de habilidades se acelera y los sistemas de capacitación vigentes muestran rezagos para responder con la agilidad requerida.
- 2. Transición socioambiental y riesgos climáticos:** la crisis medioambiental añade un nivel crítico de presión sobre el empleo. Sequías, inundaciones, olas de calor e incendios forestales afectan directamente los medios de vida de miles de personas: sólo en 2024, los incendios dejaron 25.000 personas afectadas en Chile. Sectores como la agricultura, el turismo y los servicios básicos se ven particularmente expuestos, mientras que la transición hacia economías bajas en carbono requerirá la reconversión de industrias completas. Se estima que hasta un 20% de la población en edad de trabajar podría verse afectada por estos procesos, requiriendo políticas de transición justa.
- 3. Envejecimiento poblacional y presiones sobre el cuidado:** se proyecta que para 2050, más de un tercio de la población chilena tendrá 60 años o más, lo que presionará los sistemas de pensiones y salud, y aumentará la demanda de cuidados, una responsabilidad que hoy recae mayoritariamente en mujeres. Con una tasa de fecundidad históricamente baja (1,16 en 2023 según INE), se profundiza la dependencia demográfica, limitando la capacidad recaudatoria y poniendo en riesgo la sostenibilidad de los sistemas de protección.
- 4. Migración como factor estructural:** la migración se ha convertido en un componente central de la fuerza laboral en Chile, representando cerca del 11% de la población ocupada. Una parte importante de este grupo se inserta en la economía informal o en el trabajo de plataformas digitales, lo que plantea desafíos para su integración, formalización y homologación de competencias. La inserción laboral formal de las personas migrantes, junto con políticas de reconocimiento de habilidades, puede ser una oportunidad para cerrar brechas de capital humano y sostener el crecimiento económico.
- 5. Fragmentación y nuevas formas de empleo:** el empleo estándar de largo plazo se perfila con trayectorias más flexibles y discontinuas, con mayor movilidad entre trabajos, períodos de desempleo y aumento del trabajo independiente y de plataformas. En Chile, la tasa de ocupación informal alcanza el 27% de la fuerza de

trabajo, lo que equivale a 2,5 millones de personas. La Ley 21.431 ha permitido una reducción parcial de la informalidad en plataformas (del 90% en 2022 al 76,5% en 2023), pero persiste una amplia “zona gris” de trabajadores sin cobertura de seguridad social.

**6. Brechas de género persistentes:** las mujeres enfrentan mayores barreras de acceso a empleos de calidad, con una brecha salarial que alcanza el 21,7% y una sobrecarga en el trabajo doméstico y de cuidados (70% del total recae en ellas). Esto limita su participación plena en el mercado laboral, reduce sus trayectorias contributivas y acentúa desigualdades en pensiones y seguridad social.

**7. Necesidad de modernización institucional y de datos:** la fragmentación del sistema de protección social limita su capacidad de adaptarse a nuevas realidades. El país carece de una infraestructura de datos integrada y ágil que permita anticipar desajustes de habilidades, monitorear nuevas formas de empleo y generar respuestas rápidas ante crisis. La modernización digital del Estado y el uso de inteligencia artificial y *big data* aparecen como claves para construir un sistema más resiliente, inclusivo y predictivo.

#### **IV. Implicancias para políticas públicas**

La transición hacia un mercado laboral preparado para los desafíos del siglo XXI requiere una acción decidida, coordinada y sostenida en el tiempo. Las reformas implementadas en décadas pasadas fueron necesarias, pero hoy resultan insuficientes frente a la disrupción tecnológica, la diversificación de las formas de empleo y las transformaciones demográficas y ambientales. La respuesta debe afirmarse como política de Estado, con visión de largo plazo y continuidad más allá de los ciclos de gobierno.

En materia de gobernanza laboral, la fragmentación normativa y la centralidad del contrato dependiente limitan la capacidad de regulación de nuevas formas de empleo y de fenómenos como la automatización. Es indispensable avanzar hacia una institucionalidad laboral más clara y estable, capaz de reconocer modalidades emergentes como el trabajo en plataformas digitales y el empleo independiente, extendiendo derechos fundamentales a toda la fuerza laboral. Una gobernanza más robusta debe fortalecer los mecanismos de negociación colectiva, ampliando su alcance más allá de la empresa, e instalar espacios de diálogo social vinculante que permitan acordar respuestas ante procesos transversales como la reconversión tecnológica, el envejecimiento de la población y la transición climática.

Respecto de la protección social, el modelo actual basado en cotizaciones asociadas al empleo formal se vuelve crecientemente insuficiente ante trayectorias laborales interrumpidas y crecientes niveles de informalidad. Para sostener la equidad y la resiliencia

se requiere un rediseño del sistema hacia un esquema mixto, donde un pilar no contributivo financiado por impuestos generales garantice un piso universal, y un pilar contributivo flexible se adapte a ingresos variables y modalidades laborales diversas. La modernización del Seguro de Cesantía y de los regímenes de pensiones es ineludible para ampliar cobertura, facilitar acceso y vincular prestaciones con políticas activas de empleo y capacitación.

En el ámbito de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, los sistemas actuales muestran limitaciones en agilidad y pertinencia frente a las demandas cambiantes del mercado. Es necesario establecer una política nacional que integre prospección de habilidades, formación y certificación en un sistema coherente, con trayectorias flexibles y articuladas entre la educación técnico-profesional y la capacitación continua. La incorporación de microcredenciales, la personalización de rutas formativas y el uso de tecnologías de aprendizaje son herramientas clave para sostener procesos permanentes de actualización y reconversión.

La regulación de la tecnología y la gobernanza de la inteligencia artificial constituye otro ámbito estratégico. La ausencia de marcos regulatorios claros abre riesgos de sesgo, vigilancia algorítmica y desplazamiento laboral no gestionado. Se requiere una normativa que establezca principios éticos de transparencia, no discriminación y supervisión humana, junto con mecanismos de evaluación de impacto antes de implementar sistemas algorítmicos en la gestión del trabajo. Al mismo tiempo, es necesario generar capacidades estatales y sociales para monitorear el desarrollo tecnológico y orientar su implementación hacia el bienestar colectivo.

Finalmente, la dimensión del bienestar laboral y la seguridad ocupacional demanda una actualización regulatoria frente a los riesgos emergentes. La intensificación del uso de tecnología y el avance de la automatización plantean nuevos desafíos en salud física y mental, en privacidad y en condiciones de trabajo. Una política pública integral debe situar el bienestar en el centro, garantizando que la innovación tecnológica se traduzca en mejoras efectivas de la calidad de vida laboral.

Con estas definiciones, el rediseño de la política laboral deja de ser un ajuste incremental y se convierte en una estrategia de transformación. El objetivo es construir un sistema inclusivo, resiliente y sostenible, capaz de dar respuestas en el corto plazo y de preparar a Chile para los desafíos y oportunidades del trabajo al 2030 y 2050.

## V. Opciones estratégicas / Recomendaciones

### A) Recomendaciones estratégicas vinculadas a los avances tecnológicos e IA en relación a los trabajadores

#### 1. Dimensiones del impacto de la IA en el empleo

- **Programa de Habilidades Digitales y Uso de IA:** incorporar en colegios y universidades la formación de habilidades digitales desde etapas tempranas, y promover en las empresas la capacitación de sus trabajadores en el uso adecuado y eficiente de la IA para fortalecer productividad, innovación y confianza. El programa favorecerá que las personas desarrollen competencias para mantenerse activas en el mercado laboral y aprovechar oportunidades tecnológicas, en un marco que resguarde sus derechos y participación.
- **Estrategia Nacional de IA complementaria al trabajo:** promover investigación interdisciplinaria sobre el impacto de la IA en el entorno laboral local (económico, social y territorial) para anticipar tendencias y orientar mejores prácticas de reconversión y reasignación. Usar esa evidencia para guiar políticas económicas y laborales que fortalezcan competencias técnico-profesionales y aseguren la participación de trabajadores en los procesos de cambio tecnológico, orientando la IA como complemento del trabajo humano y resguardando una transición inclusiva y sostenible que mitigue efectos en ingresos reales y oportunidades laborales.
- **Impulsar un modelo de aprendizaje a lo largo de la vida para enfrentar la disrupción laboral causada por la IA y la crisis climática:** reemplazar la formación tradicional por programas basados en habilidades. Mediante diagnósticos personalizados, se busca identificar brechas y diseñar capacitaciones adaptadas a cada trabajador, apoyadas en microcredenciales y certificaciones modulares que faciliten una actualización ágil y continua. El objetivo es que cada persona construya un portafolio dinámico de competencias que fortalezca su empleabilidad, resiliencia y rol activo en la economía del futuro, ampliando así el alcance de la protección social.

#### 2. El capital humano necesario para afrontar los desafíos de la IA

- **Implementar el Programa nacional de formación masiva en IA generativa:** para trabajadores que desarrollen habilidades prácticas de nivel usuario y priorizando ocupaciones del sector público con alto potencial de aceleración, para usar e interactuar eficientemente con estas herramientas, modernizar procesos y servicios y mantener la vigencia laboral en un entorno cambiante.
- **Desarrollar rutas sectoriales de capacitación en IA:** para industrias y servicios críticos –como PYMES, salud y educación–, ajustando contenidos y práctica en el puesto de trabajo a las necesidades de cada sector, con foco en ocupaciones clave, para elevar productividad, favorecer la movilidad y mejorar la empleabilidad en sectores en transformación.

- **Establecer una plataforma de especialización continua en IA para profesionales avanzados:** ofrecer programas modulares y permanentes que aborden avances tecnológicos y aplicaciones prácticas en distintos contextos, con certificación de competencias, para atraer y retener talento y acelerar la adopción efectiva de la IA.
- **Mecanismo nacional de Prospección Laboral basado en habilidades:** apalancar la institucionalidad existente del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el sector privado, para instalar un mecanismo común y permanente de prospección laboral. Este sistema deberá enfocarse en habilidades específicas vinculadas a los cambios permanentes de la inteligencia artificial y deberá generar informes periódicos con indicadores regionales. Con ello se busca anticipar variaciones de demanda y orientar políticas de empleo y formación con oportunidad y pertinencia.
- **Integración de taxonomías de ocupaciones y habilidades en la formación:** alinear la capacitación y certificación de competencias con las necesidades reales del mercado, asegurando que la inversión en formación responda a las habilidades más demandadas por sector y territorio.
- **Consolidación de Capacidades de Análisis del Mercado Laboral en tiempo real:** fortalecer y articular las capacidades existentes, integrándolas a las taxonomías de ocupaciones y habilidades. Esto permitirá contar con un sistema de monitoreo continuo que reduzca rezagos, evite sesgos y facilite la toma de decisiones basadas en evidencia.
- **Adaptación de modelos internacionales a la realidad nacional:** desarrollar metodologías que contextualicen la experiencia ocupacional y permitan adaptar los hallazgos de modelos internacionales a las características del mercado laboral chileno. Con ello se busca contar con diagnósticos y estrategias de reconversión que sean cultural, territorial y productivamente pertinentes, apoyando políticas activas de empleo inclusivas y efectivas.
- **Integración de la Inteligencia Artificial en la educación técnico-profesional y universitaria:** incorporar de manera sistemática herramientas de IA en la enseñanza técnico-profesional y universitaria, utilizando simulaciones y escenarios aplicados que promuevan aprendizajes más profundos y pertinentes. Los planes educativos deberán actualizarse periódicamente para alinear las competencias formadas con las demandas cambiantes del mercado laboral, fortaleciendo la capacidad de los estudiantes para aprovechar las oportunidades tecnológicas. Al mismo tiempo, las universidades deberán liderar procesos de investigación y reflexión interdisciplinaria sobre el impacto de la IA, generando conocimiento que oriente respuestas a desafíos globales y locales, y permita preparar a la sociedad para escenarios futuros vinculados a esta tecnología.

### 3. Desafíos legales y éticos asociados con la implementación de la IA en el ámbito laboral

- **Subordinación y dependencia:** el elemento determinante del contrato de trabajo y, en consecuencia, de las relaciones laborales, es la subordinación y dependencia. Sin embargo, en su arista técnica, la subordinación podría verse cuestionada con la irrupción de los sistemas de inteligencia artificial, con eventuales capacidades superiores a las humanas, ante lo cual el ordenamiento jurídico deberá garantizar que estos serán considerados exclusivamente como herramientas al servicio de la persona humana y que, por ende, ningún sujeto de la relación laboral podrá estar subordinado a la IA, y solamente estos sujetos son titulares de los derechos y obligaciones reconocidos por el derecho del trabajo.
- **Derechos fundamentales y mecanismos de control:** el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías y derechos constitucionales de los trabajadores. En ese sentido, la utilización de los sistemas de inteligencia artificial que se implementen en el contexto laboral no deberá dar cabida a conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo o cualquier vulneración al derecho a la no discriminación arbitraria de los trabajadores.
- **Deber general de protección del empleador:** el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los elementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. En este contexto, el empleador podrá utilizar los sistemas de inteligencia artificial para optimizar el cumplimiento de su deber de protección de los trabajadores, con énfasis en su rol preventivo y reactivo y, en los casos de trabajos de alto riesgo, evitar la exposición indebida de sus dependientes, propendiendo hacia la utilización de máquinas en la medida de que el avance de la técnica y la realidad y la necesidad de la organización lo permitan.
- **Capacitación continua:** el empleador deberá velar por la implementación de programas de educación y formación periódica de sus trabajadores, que resulten ser suficientes y pertinentes en el contexto del mercado laboral cambiante, para su perfeccionamiento o adaptación (*upskilling* y *reskilling*), conforme a las necesidades y realidad de la organización. Será obligatorio para los trabajadores participar en los programas de educación y formación implementados por el empleador, durante su tiempo de trabajo.
- **Derechos sindicales:** a través del diálogo social, los trabajadores, los empleadores y el Estado deberán evaluar los alcances de considerar el uso de los sistemas de inteligencia artificial, como objeto o materia de negociación colectiva por un lado y, por otro, como herramienta para la definición de servicios mínimos en el marco legal de la huelga. Lo anterior, sin perder de vista los derechos colectivos de los trabajadores de sindicalización, negociación y huelga en los casos que corresponda,

ni tampoco el derecho de los empleadores de ejercer sus facultades de dirección de la empresa, especialmente en el marco de un proceso de modernización de la misma.

- **Plataformas digitales, teletrabajo, trabajadores autónomos y nuevas formas de empleo:** la implementación de sistemas de inteligencia artificial en el trabajo debe hacerse a través de un uso responsable, ético, transparente y proporcional, para propender hacia la flexibilidad laboral y el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, y especialmente en el caso de los trabajadores de plataformas digitales, bajo régimen de teletrabajo o trabajo a distancia total o parcial, trabajadores autónomos y nuevas formas de empleo, que están especialmente expuestos a los riesgos aparejados a la IA. De este modo, la legislación deberá velar por dar protección a las personas en los sistemas de trabajo que surjan ante el nuevo escenario tecnológico.
- **Sistema de estabilidad relativa del empleo:** ante la irrupción de la inteligencia artificial, a través del diálogo social, los trabajadores, los empleadores y el Estado deberán evaluar los alcances de considerar la ampliación, limitación o flexibilización del sistema de causales legales para la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, de la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral, así como respecto del sistema de impugnación de dichas causales de término con los recargos legales respectivos, el sistema de indemnizaciones laborales y el sistema de fuero en los casos que corresponda.
- **Herramientas de gestión de riesgos asociados a la inteligencia artificial en el trabajo:** se sugiere que los empleadores elaboren e implementen políticas de inteligencia artificial con directrices de uso interno, registros de sistemas de IA utilizados en el trabajo, clasificación de sistemas de IA con enfoque en prevención de riesgos, evaluaciones de impacto algorítmico, auditorías algorítmicas, fichas de transparencia y registros e informes de indicadores de cumplimiento.

## **B) Estrategias y políticas necesarias para una transición efectiva hacia una economía impulsada por la IA**

- **Estrategia marco para la transición hacia una economía impulsada por IA:** establecer una estrategia nacional que guíe el desarrollo de la inteligencia artificial en Chile como motor de transformación económica y laboral, equilibrando su potencial productivo con los riesgos de automatización y desplazamiento. Esta estrategia deberá enfocarse en sectores donde el país posee ventajas competitivas y articular la acción del Estado, el sector privado, la academia y la sociedad civil en torno a cuatro palancas principales:
  - 1. Institucionalidad y gobernanza:** fortalecer la institucionalidad de datos y crear un observatorio especializado en IA y trabajo, que monitoree industrias, tareas y competencias en riesgo o emergentes. Se promoverá un ecosistema colaborativo entre empresas y Estado, y se implementarán instrumentos de política pública

—como incentivos o regulaciones— para favorecer el despliegue responsable de la IA en el mercado laboral.

**2. Adaptación al cambio tecnológico:** diseñar un plan nacional de reeducación laboral que integre *reskilling*, *upskilling* y reconversión, acompañado de políticas de gestión del cambio en entornos laborales físicos y digitales. Se deberán establecer planes de despliegue de competencias certificadas por organismos públicos, asegurando que las trayectorias laborales se ajusten a la transformación tecnológica en curso.

**3. Innovación responsable:** impulsar la innovación en IA con criterios de responsabilidad social y laboral, fomentando el acceso de los trabajadores a herramientas tecnológicas para que se conviertan en agentes de innovación. Los algoritmos deberán concebirse como herramientas de ampliación de capacidades humanas, y se promoverá la experimentación supervisada de la fuerza laboral como parte del proceso de integración personas–tecnología.

**4. Productividad y bienestar laboral:** asegurar que la adopción de IA mejore la productividad sin comprometer la calidad del empleo. Para ello se deberán segmentar los impactos de la IA en el mercado laboral, promover planes de transición justa para trabajadores desplazados y prevenir procesos de precarización. La estrategia deberá situar el bienestar de las personas trabajadoras en el centro, garantizando que la IA se convierta en un activo que fortalezca tanto la competitividad como la cohesión social.

## **C) Recomendaciones estratégicas vinculadas a las nuevas formas de empleo y protección social**

### **1. Enfoque de ciclo de vida: desde la infancia a la vejez**

- **Garantizar acceso universal a servicios de desarrollo infantil temprano y educación preescolar de calidad:** contribuye significativamente a mejorar las oportunidades futuras de las niñas y niños, y reducir las desigualdades sociales.
- **Implementar políticas de apoyo a las familias:** como subsidios para el cuidado infantil, licencias parentales equitativas y programas de nutrición y salud materno-infantil, fortalece el entorno en el que los niños crecen y mejora el acceso de las mujeres al mercado laboral, contribuyendo a una mayor equidad de género y ampliando la base contributiva de los sistemas de protección social.
- **Sistema de protección social inclusivo para jóvenes en transición escuela-trabajo:** establecer un conjunto integral de mecanismos que acompañen a las y los jóvenes en la etapa crítica de transición desde la educación al empleo formal. La propuesta contempla articular la educación técnico-profesional con programas de capacitación continua, servicios de orientación profesional y programas de intermediación laboral, además de incentivos como subsidios al empleo juvenil. Estos instrumentos permitirán reducir brechas de exclusión, mejorar

la inserción temprana en empleos de calidad y fortalecer trayectorias laborales sostenibles. Con ello se busca no sólo garantizar derechos y oportunidades a los jóvenes, sino también contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de protección social y al desarrollo económico en el largo plazo.

- **Conexión ETP-Capacitación Continua con demanda laboral:** implementar un conjunto integral de políticas que vincule la educación y la capacitación con las necesidades del mercado laboral, promoviendo la educación técnico-profesional mediante programas cortos y especializados, adaptados a las dinámicas productivas locales y regionales. Asimismo, articular la ETP con programas de capacitación continua para asegurar trayectorias formativas flexibles y actualizadas que permitan a las y los jóvenes adaptarse a un mercado laboral en constante evolución (según los lineamientos indicados).
- **Fortalecimiento de pensiones y cuidados de largo plazo para la vejez:** robustecer los sistemas de pensiones para garantizar ingresos adecuados y sostenibles, extendiendo coberturas contributivas y no contributivas, y reforzando prestaciones durante la vejez. Complementariamente, ampliar los programas de cuidado de largo plazo y de atención a personas con dependencia, integrando servicios de salud y asistencia domiciliaria para responder a necesidades crecientes. La implementación incorporará enfoque de género, reconociendo y reduciendo la carga desproporcionada de cuidados que asumen las mujeres, y asegurando acceso efectivo y oportuno a apoyos y servicios en todo el ciclo de envejecimiento.

## 2. Protección y activación en el mercado laboral

- **Modernizar el sistema de protección social con un enfoque dual de protección y activación laboral:** complementar con estabilizadores automáticos; proteger a trabajadores en la “zona gris” y facilitar su formalización y acceso a la seguridad social. Promover la empleabilidad mediante desarrollo de habilidades y transición a empleos de calidad; activar automáticamente seguros de desempleo y transferencias en crisis para dotar al sistema de agilidad y resiliencia.
- **Plan de formalización para Pymes y trabajo por cuenta propia:** implementar medidas para reducir la informalidad mediante la simplificación de trámites administrativos y tributarios dirigidos a pequeñas y medianas empresas y a trabajadores por cuenta propia. Complementariamente, se debe establecer incentivos fiscales temporales –como reducciones en las contribuciones sociales– para empleadores que formalicen a trabajadores previamente informales, promoviendo la incorporación sostenida al empleo formal y el acceso efectivo a la protección social.
- **Fortalecimiento de la inspección laboral y promoción de la formalización:** aumentar la capacidad de fiscalización para monitorear y sancionar prácticas laborales ilegales, incorporando protocolos de protección del empleo en contextos de catástrofes climáticas y crisis económicas. Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a trabajadores y empleadores sobre los beneficios de la

formalización, promoviendo el cumplimiento de derechos y deberes laborales y la incorporación sostenida al empleo formal.

- **Piso universal no contributivo e integración con esquemas contributivos:** garantizar una cobertura no contributiva universal que proteja ingresos durante el desempleo y las transiciones entre trabajos, especialmente en contextos de informalidad y empleo no estándar. Esta cobertura se articulará estrechamente con los sistemas contributivos para asegurar un mínimo vital a quienes no acceden a beneficios tradicionales por inestabilidad laboral o ingresos irregulares. Como componente central, implementar transferencias monetarias no condicionadas para cubrir necesidades básicas en períodos de desempleo, permitiendo focalizarse en la búsqueda de empleo o en procesos de capacitación sin riesgo de caer en pobreza extrema.
- **Vinculación efectiva entre seguro de cesantía, intermediación y habilitación laboral:** profundizar la integración del seguro con servicios de intermediación y capacitación durante el período de desempleo, aprovechando la flexibilización introducida por la Ley 21.628 (uso de hasta 2% del Fondo de Cesantía Solidario), coordinando BNE-OMIL-SENCE-ChileValora para certificar competencias y acortar la duración del desempleo.
- **Ajuste de condiciones de acceso al componente solidario del Seguro de Cesantía:** revisar y adecuar los requisitos de acceso al fondo solidario a la realidad del mercado laboral (trayectorias fragmentadas, alta rotación), equilibrando prevención de riesgo moral con los beneficios de liquidez para la búsqueda de empleo, de modo de ampliar inclusión sin extender innecesariamente la duración del desempleo.
- **Diseño de estabilizadores automáticos inclusivos en protección social:** fortalecer los sistemas de protección social mediante mecanismos automáticos que se activen frente a crisis económicas o emergencias, ajustándose en tiempo real a las fluctuaciones de ingresos. El diseño deberá asegurar cobertura para personas en situación de mayor vulnerabilidad, incluyendo a quienes se desempeñan en la economía informal, y podría asociarse a fondos soberanos como el Fondo de Estabilización Económica y Social (FEES). Con ello se busca mejorar la capacidad de respuesta inmediata, reducir decisiones reactivas y construir un sistema más resiliente, equitativo y estable frente a la incertidumbre.

#### **D) Recomendaciones estratégicas vinculadas a la representatividad de los actores y diálogo social**

- **Asociatividad empresarial inclusiva y representativa:** promover el incremento de la afiliación a asociaciones empresariales, con especial foco en PYMES, mediante mecanismos de incorporación simples y proporcionales al tamaño de la empresa, a fin de mejorar la representatividad y la legitimidad de estas organizaciones.
- **Fortalecer la representatividad y efectividad sindical en Chile:** mediante una modernización de la regulación que atienda especialmente a los desafíos de

trabajadores en sectores con alta rotación y precarización, como agricultura, comercio y servicios. Además, propone adecuar la normativa a las nuevas formas de trabajo, como teletrabajo y plataformas digitales, incorporando herramientas digitales para la organización sindical. Con ello se apunta a una regulación más equitativa, mayor inclusión laboral y una reducción de la brecha entre trabajadores con y sin acceso a derechos y beneficios.

- **Gobernanza y transparencia en asociaciones empresariales:** establecer estándares de rendición de cuentas (informes periódicos, reglas de conflicto de interés y participación abierta), que fortalezcan la transparencia interna y externa y faciliten la interlocución con la sociedad.
- **Diálogo social empresarial abierto y estructurado:** formalizar instancias de diálogo regulares entre asociaciones empresariales y actores sociales (trabajadores, consumidores, academia, comunidades), con agendas públicas y resultados trazables, para abordar preocupaciones y mejorar la confianza.
- **Medición de representatividad y confianza:** incorporar sistemas de seguimiento con indicadores de afiliación por tamaño de empresa y encuestas periódicas de confianza, publicando resultados y metas de mejora continua que orienten acciones de las asociaciones.
- **Institucionalidad nacional de diálogo social con reglas de representatividad:** establecer un marco institucional que defina criterios transparentes para la determinación de representantes, procedimientos de acreditación y mecanismos de participación, a fin de fortalecer la legitimidad de los actores y la trazabilidad de los procesos.
- **Valor jurídico y gestión de acuerdos:** habilitar instrumentos que otorguen estatus jurídico claro a los acuerdos alcanzados en instancias de diálogo social (p. ej., actas homologables, protocolos de implementación y seguimiento), con calendarios de revisión y reportes públicos de cumplimiento.
- **Coordinación interinstitucional y racionalización de esfuerzos:** crear un sistema de coordinación entre mesas, consejos y comités existentes, con mandatos delimitados, interoperabilidad de información y agendas compartidas para evitar duplicidades y mejorar la eficacia de las decisiones.
- **Ampliación de materias negociables para contextos de transformación:** incorporar de manera explícita en la agenda de negociación temas vinculados a cambio tecnológico y climático (reconversión de habilidades, organización del trabajo, resguardo de ingresos en transición, seguridad y salud en entornos digitalizados), superando una concentración exclusiva en beneficios transaccionales.
- **Participación de PYMES y sectores de baja sindicalización:** diseñar modalidades de incorporación y representación proporcional para empresas de menor tamaño y trabajadores con baja sindicalización, incluyendo apoyos técnicos y procedimentales, a fin de evitar exclusiones y mejorar la pertinencia de los acuerdos.

## **VI. Conclusión**

Chile encara décadas de transformación simultánea: envejecimiento poblacional, aceleración tecnológica y cambios climáticos redefinen el empleo, las trayectorias laborales y las demandas sobre la protección social. Responder a este escenario requiere actualizar marcos normativos e institucionales para asegurar inclusión, sostenibilidad y capacidad de adaptación, con una protección que no dependa exclusivamente del empleo formal y que combine pisos universales con esquemas contributivos flexibles.

La modernización del sistema de información laboral y el uso estratégico de datos –incluida la analítica avanzada– permitirán identificar nuevas formas de empleo, mapear tareas y competencias, y diseñar políticas oportunas con mayor granularidad territorial. Chile ya cuenta con avances relevantes en prospección y articulación interinstitucional; consolidarlos y escalarlos es clave para mejorar la pertinencia de la formación, orientar la capacitación continua y anticipar transiciones productivas.

Hacia 2050, la política pública deberá integrar tres dimensiones. En lo económico, aprovechar la IA para elevar productividad e innovación, reduciendo barreras de adopción y promoviendo un crecimiento más equitativo. En lo organizacional, desarrollar liderazgos y capacidades para gestionar cambio tecnológico con ética, aprendizaje continuo y colaboración humano-máquina. En lo social, cerrar brechas de acceso y uso, especialmente en mujeres, personas mayores y territorios rezagados, para que la tecnología sea un habilitador de equidad y no un amplificador de exclusiones.

El camino propuesto combina protección social inclusiva, formación a lo largo de la vida, diálogo social efectivo y una gobernanza coordinada entre Estado, sector privado, academia y comunidades. Con decisiones consistentes y sostenidas, Chile puede convertir la transformación del trabajo en una oportunidad para fortalecer derechos, dinamizar su economía y construir un mercado laboral más justo, resiliente y preparado para los desafíos y posibilidades del siglo XXI.

## Participantes mesa Trabajo del Futuro

**Coordinación general:** Pablo Egaña

### Coordinadores de submesas:

- Esteban Puentes (*Panorama del mercado laboral*)
- Marcelo Farr y Alexis Montecinos (*Inteligencia Artificial general y generativa*)
- Rafael Carranza y Mariana Huepe (*Movimientos: nuevas formas de Empleo y Protección Social*)
- Arturo Arriagada y Francisca Gutiérrez (*Representatividad de los actores y diálogo social*)

**Comité editor:** Alberto Coddou, Alexis Montecinos, Andrés Abeliuk, Antonia Morales, Arturo Arriagada, Candela Bravo, Carla Vairetti, Christian Belmar, Christian Schmitz, Claudia Gutiérrez, Claudio Bravo, Cristián Munita, Cristián Olivares, Cristóbal Aninat, Cristóbal Arrieta, Daniel Barrientos, Diego Olivares, Diego Varas, Esteban Puentes, Fernando Contreras, Francisca Gutiérrez, Guillermo Puebla, Javier Irarrázaval, Jeannette Escudero, Joaquín Prieto, José Luis Lagos, Kilian Vargas, Magdalena Ahumada, Marcela Peña, Marcelo Careaga, Marcelo Farr, María Angélica Ibáñez, Mariana Huepe, Martín Müller, Mauricio Villagrán, Miguel Ángel Gaggero, Miguel Guevara, Mónica Collell, Natalia Lidijover, Nicolás Ratto, Nurjk Agloni, Osvaldo Larrañaga, Pablo Egaña, Pablo Gracia, Pablo Pérez, Rafael Carranza, Rodolfo Carvajal, Sergio Herrera, Sergio Ibáñez, Sergio Rojas, Tomás Gazmuri y Tomás Rau.

### Miembros del comité técnico convocado por la mesa:

Alan Carrier	Carla Vairetti	Cristián Olivares
Alberto Coddou	Carmen Álvarez	Cristóbal Aninat
Alejandro Inzunza	Carolina Altschwager	Cristóbal Arrieta
Alejandro Micco	Carolina Sepúlveda	Cristóbal Undurraga
Álvaro Castro	Carolina Varette	Daniel Barrientos
Álvaro Soto	Catalina Araya	Daniel Santibáñez
Amanda Bollmann	Cecilia Echeverría	Dante Contreras
Ana Bell	Chiara Cazzuffi	David Acuña
Andrés Abeliuk	Christian Belmar	David Bravo
Andrés Cardoen	Christian M. González U.	David Díaz
Andrés Varela	Christian Schmitz	Diana Kruger
Angélica Salgado	Christian Wegmann	Diego del Barrio
Antonia Morales	Claudia Gutiérrez	Diego Olivares
Antonio Stecher	Claudio Bravo	Diego Varas
Arturo Arriagada	Cristián Crespo	Dora Altbir
Bárbara Flores	Cristián González	Elizabeth Torrico
Candela Bravo	Cristián Munita	Emilio Muse

Eric Campos  
Fabio Bertranau  
Felipe Alcalde  
Felipe McRostie  
Fernando Alvear  
Fernando Contreras  
Fernando Lagos  
Fidel Bennett  
Francisca Pérez  
Francisco Fuentes  
Francisco Gómez  
Gonzalo Mena  
Guillermo Agüero  
Guillermo Puebla  
Guillermo Villagrán  
Héctor Fuentes  
Héctor Jaramillo  
Javier Irarrázaval  
Jeannette Escudero  
Joaquín Prieto  
Jonathan Vásquez  
Jorge Gilbert  
Jorge Millaquén  
Jorge Vásquez  
José Luis Lagos  
José Pérez  
José Tessada  
José Zapata  
Juan Bravo  
Juan Díaz  
Juan José Rainao  
Juan Moreno  
Juan R. Loaiza  
Juan Soriano  
Julián Hermann  
Julio Neme  
Karol Morales  
Katherine Roberts  
Kilian Vargas  
Loreto Cox

Lucas Palacios  
Luis Emilio Muste  
Luis Hernández  
Luis Maldonado  
Luis Vargas  
M. de los Ángeles  
Morandé  
Macarena Rodríguez  
Magdalena Ahumada  
Maicol Quijano  
Marcela Peña  
Marcelo Careaga  
María Angélica Ibáñez  
María Díaz  
Mariana Alcérreca  
Mariana Huepe  
María Paz Ahumada  
María Paz Rojas  
Marina Tannenbaum  
Martín Müller  
Matías Vial  
Mauricio Apablaza  
Mauricio Araneda  
Mauricio Bucca  
Mauricio Villagrán  
Mauricio Zanotti  
Michelle Azuaje  
Miguel Ángel Gaggero  
Miguel Guevara  
Mónica Collell  
Mónica Navarrete  
Nancy Pérez  
Natalia Lidijover  
Nicolás Fleet  
Nicolás Libuy  
Nicolás Morales  
Nicolás Ratto  
Nicolás Vivanco  
Nurjk Agloni  
Omar Aguilar

Osvaldo Larrañaga  
Osvaldo Yáñez  
Pablo Bobic  
Pablo Gracia  
Pablo Gutiérrez  
Pablo Pérez  
Pablo Zenteno  
Paola Bordón  
Patricia Roa  
Patricio Cofré  
Paula Lapostol  
Paulina Etcheberry  
Pedro Tume  
Pelayo Covarrubias  
Rafael Rincón-Urdaneta  
Ramiro Mendoza  
Rodolfo Carvajal  
Rodrigo Aedo  
Rodrigo Olivares  
Rodrigo Salas  
Romina Brevetti  
Romina Garrido  
Sebastián Gallegos  
Sebastián Osorio  
Sergio Herrera  
Sergio Ibáñez  
Sergio Rojas  
Sergio Saldías  
Tomás Gazmuri  
Tomás Rau  
Valentina Contreras  
Valentina Paredes  
Vanessa Arredondo  
Vicente Silva  
Ximena Rivillo  
Yenny Pinto