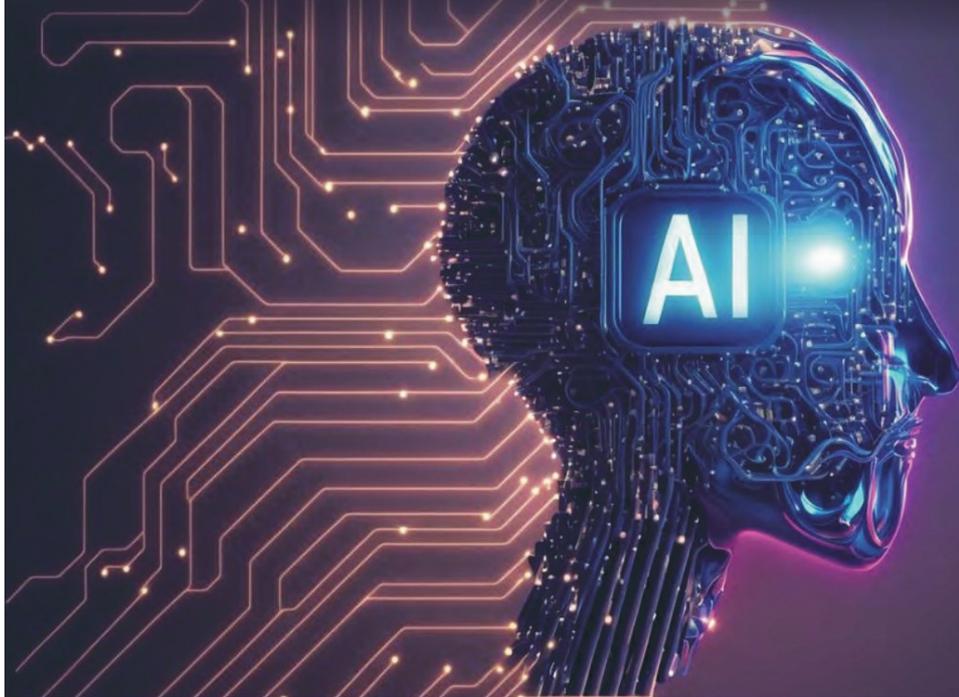




Nuevas formas de empleo:

Un desafío para el concepto tradicional de trabajo y la protección social



La digitalización está transformando las relaciones laborales, exigiendo un replanteamiento del concepto de trabajo y de los sistemas de seguridad social nivel global.

La revolución digital ha dado lugar a nuevas formas de empleo que desafían las categorías tradicionales del mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) las denomina "contratistas dependientes", y surgen de un modelo híbrido que combina características del empleo asalariado con la flexibilidad del trabajo independiente. Este fenómeno, catalizado por plataformas digitales y economías colaborativas, exige repensar no solo el concepto de trabajo, sino también los sistemas de protección social que durante décadas han estado ligados a las relaciones laborales formales.

Tras una reciente publicación en FEN de Universidad de Chile con Rafael Carranza, Ingeniero Comercial, Magíster en Economía y profesor asistente de la Pontificia Universidad Católica, profundizamos en los desafíos y oportunidades que estas nuevas formas

de empleo plantean para el futuro del trabajo.

Un cambio en la organización del trabajo

Carranza explica que, aunque actividades como el transporte y la entrega de comida ya existían, la digitalización ha modificado radicalmente su organización:

"Estos empleos no son nuevos. Lo que cambia son los espacios donde se relacionan empresas, trabajadores y consumidores. Esta nueva forma de empleo es difícil de clasificar porque no encaja completamente con las categorías tradicionales. Son supervisados y pueden ser despedidos como asalariados, pero también tienen mayor flexibilidad para decidir cuándo trabajar, como independientes."

Este modelo plantea la necesidad de redefinir conceptos:

"Debemos repensar el vínculo entre el trabajo y el entorno en el que se desarrolla. Las plataformas digitales no solo organizan tareas, sino que también imponen condiciones sobre las relaciones entre trabajadores y clientes. Esto va más allá de la economía colaborativa tradicional."

Impacto en la seguridad económica de los trabajadores

El vínculo tradicional entre empleo formal y acceso a beneficios como salud, jubilación y seguro de cesantía deja desprotegidos a quienes operan bajo estas nuevas modalidades laborales.

"La flexibilidad que estos trabajos ofrecen es valorada por muchos trabajadores, pero en situaciones como enfermedad o desempleo, no cuentan con una red de protección adecuada," señala Carranza.

Este contexto invita a replantear el

sistema de protección social:

"Podríamos avanzar hacia sistemas universales que provean un mínimo de seguridad, complementados por sistemas contributivos que ofrezcan mayores beneficios. La clave es que la protección social esté asociada a la persona, no al empleo."

¿Reducción de desigualdades o un mercado laboral polarizado?

Estas nuevas formas de empleo presentan un doble filo. Por un lado, ofrecen oportunidades para quienes no pueden acceder a empleos formales. Por otro, pueden profundizar la desigualdad si los trabajadores quedan atrapados en empleos inestables y de bajos ingresos.

"Si el mercado laboral no permite transiciones hacia empleos estables y mejor remunerados, estas modalidades podrían exacerbar la desigualdad," advierte Carranza.



El impacto dependerá de las condiciones del mercado laboral y del papel de la protección social en garantizar seguridad durante las transiciones laborales.

Desafíos de los sistemas de protección social

Además del cambio tecnológico, factores como el cambio climático y la transición demográfica complican aún más el panorama.

“Las altas temperaturas y desastres naturales afectarán ciertos empleos, mientras que la creciente importancia de las labores de cuidado podría limitar la participación laboral, especialmente de las mujeres,” señala Carranza.

La solución pasa por diseñar sistemas de protección social que sean robustos, flexibles y capaces de responder rápidamente a emergencias.

“Durante la pandemia, la baja cobertura del Registro Social de Hogares dificultó la entrega de ayudas, pero una vez mejorado, permitió respuestas como el ingreso familiar de emergencia. Este ejemplo muestra la importancia de contar con información actualizada y sistemas adaptables,” explica.

Ejemplos internacionales y recomendaciones

Carranza destaca iniciativas internacionales como los programas de garantía de empleo, que ofrecen trabajos temporales a personas desempleadas, combinando herramientas como transferencias monetarias, capacitación y apoyo socioemocional.

“En Europa, el Estado de Bienestar busca minimizar riesgos sociales, atenuar dificultades económicas y apoyar el crecimiento económico. Esto implica diseñar redes de seguridad que sean

tanto un amortiguador como un trampolín durante las transiciones laborales,” comenta.

En Chile, propone aprovechar herramientas existentes como el seguro de cesantía, ampliando su cobertura y reduciendo requisitos en periodos de crisis, mientras se desarrollan nuevos instrumentos para incluir a los trabajadores informales.

El rol del diálogo social

La discusión sobre estas transformaciones no es únicamente técnica; requiere un consenso político y social.

“Las reformas deben reconocer la complejidad del mercado laboral y fomentar el diálogo entre todos los actores. Sin un enfoque inclusivo, será difícil avanzar en políticas efectivas,” enfatiza Carranza.

En su rol como coordinador de la

submesa de nuevas formas de empleo del Congreso Futuro, trabaja junto a expertos en temas como inteligencia artificial, inseguridad laboral y transición justa.

“Estamos recopilando diagnósticos y propuestas que se plasmarán en un informe disponible en los próximos meses. Este será un punto de partida para debates más amplios sobre cómo adaptar nuestro sistema laboral y de protección social al siglo XXI,” concluye.

Hacia un futuro inclusivo

La transformación del mercado laboral plantea grandes desafíos, pero también oportunidades para construir un sistema más inclusivo y resiliente. El camino no será fácil, pero con innovación, diálogo y compromiso, es posible diseñar políticas que respondan a las necesidades de un mundo laboral en constante evolución.

