

ACTIVIDAD 3: COMPARACIÓN ENTRE TENDENCIAS GLOBALES Y LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CHILE

Propósito

Se espera que los estudiantes conozcan y analicen algunas de las tendencias globales que están presentes en el mundo del trabajo –considerando los modelos de desarrollo que examinaron antes– y cómo inciden en los derechos laborales de los trabajadores en Chile. Para esto, se propone que comparen esas nuevas tendencias y la legislación laboral chilena, expresada en el Código del Trabajo. A partir de ello, se pretende que evalúen cómo los derechos laborales en Chile pueden enfrentar esos cambios y en qué aspectos debería actualizarse, y que elaboren una postura fundamentada al respecto.

Objetivos de Aprendizaje

OA 3 Analizar el impacto de diversos modelos de desarrollo y las políticas económicas en la vida cotidiana y en el cambio climático, en función de la sustentabilidad y del aseguramiento de una vida digna y justa para todos y todas con condiciones para el desarrollo personal y colectivo.

OA 4 Comprender la importancia de los derechos laborales en Chile, considerando las principales tendencias globales y nacionales, la evolución de los mecanismos institucionales que buscan resguardarlos y los aportes de los movimientos y organizaciones sociales a su fortalecimiento

OA b Hacer conexiones entre fenómenos, acontecimientos y/o procesos de la realidad considerando conceptos como multidimensionalidad, multicausalidad y multiescalaridad, temporalidad, y variables y patrones.

OA c Elaborar interpretaciones y argumentos, basados en fuentes variadas y pertinentes, haciendo uso ético de la información.

OA d Analizar interpretaciones y perspectivas de diversas fuentes, considerando propósito, intencionalidad, enfoque y contexto del autor, y las preguntas que intenta responder.

OA g Comunicar explicaciones, conclusiones u opiniones fundamentadas haciendo uso de lenguaje, las normas y convenciones de la disciplina.

Actitudes	Pensar con apertura hacia otros para valorar la comunicación como una forma de relacionarse con diversas personas y culturas compartiendo ideas que favorezcan el desarrollo de la vida en sociedad.
------------------	--

Duración	4 horas pedagógicas
-----------------	---------------------

DESARROLLO

Exploración sobre nuevas tendencias laborales globales

Para comenzar, el profesor les muestra el siguiente video de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –con opción de subtítulos en castellano–, que resume las tendencias y los desafíos laborales para el año 2018, y lo acompaña con el texto que se presenta a continuación. Luego de revisar ambos recursos, los estudiantes sintetizan los principales aspectos en sus cuadernos.



<https://link.curriculumnacional.cl/https://www.youtube.com/watch?v=KMD7E13ASmw&feature=youtu.be>

Texto 1:

“El crecimiento económico mundial ha repuntado, y se prevé que permanezca estable, pero bajo

El crecimiento económico mundial alcanzó el 3,6 por ciento en 2017, tras tocar en 2016 su nivel mínimo en seis años, el 3,2 por ciento. La recuperación fue generalizada y se debió a la expansión tanto en los países en desarrollo como en los emergentes y los desarrollados. Es probable que el crecimiento futuro se mantenga por debajo del 4 por ciento, pues en la mayoría de las principales economías la actividad económica se normaliza sin estímulos significativos y la inversión fija permanece en un nivel relativamente moderado [...].

Aumenta el empleo vulnerable

Puesto que la mejora del empleo se prevé será módica, es probable que en los próximos años aumente el número de trabajadores en formas de empleo vulnerable (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares). A nivel mundial, el avance significativo logrado en el pasado en la reducción de este tipo de empleo está prácticamente estancado desde 2012. En 2017, se calcula que alrededor del 42 por ciento de los trabajadores en el mundo (esto es, 1400 millones de personas) se encuentra en modalidades de empleo vulnerable; se prevé que este porcentaje permanezca especialmente elevado en los países en desarrollo y

emergentes, donde superaría el 76 por ciento y el 46 por ciento respectivamente. Es preocupante que la proyección actual indique una reversión de la tendencia, con un aumento anual de 17 millones de personas en empleos vulnerables en 2018 y 2019.

Se ralentiza el ritmo de la reducción de la pobreza laboral

De manera análoga, en términos de pobreza laboral el mercado de trabajo mundial solo ha registrado un limitado avance. En 2017, la pobreza laboral extrema fue generalizada; los ingresos o el consumo per cápita de los hogares de más de 300 millones de trabajadores de países emergentes y en desarrollo es inferior a 1,90 dólares de los Estados Unidos (PPA) al día. En general, la marcha de la reducción de la pobreza de los trabajadores no logra compensar la creciente fuerza de trabajo en los países en desarrollo, donde se prevé que el número de personas en extrema pobreza laboral superará los 114 millones en 2018, el equivalente al 40 por ciento de todas las personas empleadas.

2 perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2018

Por su parte, los países emergentes lograron un avance apreciable en la reducción de la extrema pobreza laboral, que se espera afecte a menos del 8 por ciento de los trabajadores de estos países (alrededor de 190 millones) en 2017. La incidencia de la extrema pobreza debería seguir reduciéndose y ello se traduciría en una reducción del número de trabajadores en situación de pobreza extrema de 10 millones anuales en 2018 y 2019. Sin embargo, la pobreza laboral moderada, según la cual los trabajadores viven con unos ingresos de entre 1,90 y 3,10 dólares de los Estados Unidos al día en PPA, sigue siendo generalizada y en 2017 afecta a 430 millones de trabajadores de países emergentes y en desarrollo [...].

Persisten las desigualdades en los resultados del mercado de trabajo

El origen de estas tendencias sociales y del mercado laboral globales son las disparidades entre grupos demográficos. Las disparidades de género son especialmente preocupantes. En promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo. Esas diferencias son especialmente amplias en África del Norte y los Estados Árabes, donde las mujeres tienen dos veces más posibilidades de estar desempleadas que los hombres. Una vez que tienen empleo padecen la segregación por lo que se refiere al sector, la ocupación y el tipo de relación de empleo, lo cual limita su acceso a un empleo de calidad. Por ejemplo, en 2017, el 82 por ciento de las mujeres de los países en desarrollo se encuentran en modalidades de empleo vulnerable en comparación con el 72 por ciento de los hombres. Otro importante problema mundial es la falta de oportunidades de empleo para los jóvenes (personas menores de 25 años de edad). Los jóvenes tienen muchas menos probabilidades de estar empleados que los adultos, siendo su tasa mundial de desempleo del 13 por ciento, tres veces más elevada que la de los adultos, del 4,3 por ciento. El problema es particularmente grave en África del Norte, donde casi el 30 por ciento de los jóvenes en el mercado laboral no tiene trabajo. Además, las desigualdades de género ya están establecidas entre los trabajadores jóvenes y complican aún más el avance futuro en la reducción de las brechas entre los géneros.

De cara al futuro, el previsto giro estructural hacia el sector de los servicios podría someter la calidad del empleo a presiones complejas

Se prevé que fuerzas internas y externas, como los avances tecnológicos, la acumulación de capital, la globalización, la demografía y las políticas gubernamentales, seguirán impulsando la reasignación de empleo de todos los sectores de producción. En todos los grupos de ingresos, un número cada vez mayor de trabajadores podría estar empleado en el sector de los servicios, mientras que el porcentaje de empleo agrícola mantendría la tendencia descendente a largo plazo. Además, se prevé que la proporción de empleo en las manufacturas seguirá cayendo en los países de ingreso mediano alto y en los países desarrollados, y creciendo solo marginalmente en los de ingreso mediano bajo. Ello confirma la tendencia actual de «desindustrialización precoz», según la cual, en comparación con los países desarrollados, los países con menores ingresos registran una proporción descendente de empleo industrial en etapas tempranas de desarrollo. Este fenómeno podría mermar los efectos beneficiosos de la transformación estructural, pues el empleo informal y vulnerable no se reduciría en la medida que cabría esperar ya que buena parte de los trabajadores que abandonan la agricultura encontraría empleo en una gama de servicios de mercado, donde la incidencia de las malas condiciones de trabajo es más elevada que en la industria. En el caso de los países desarrollados se proyecta que el mayor empleo en el sector de los servicios podría aumentar la incidencia del empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas. Por consiguiente, el rumbo previsto de la transformación estructural parece tener escasas posibilidades de suscitar mejoras generalizadas de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, para obtener los resultados de la transformación estructural en materia de trabajo decente primero se habrán de emprender iniciativas políticas firmes que impulsen la formalización, el empleo de calidad y la productividad en el sector de los servicios.”

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018*. Pp. 1-3.

Profundización sobre la legislación laboral

A continuación, los estudiantes analizan más profundamente la legislación laboral. Se recomienda que trabajen con una adaptación de la rutina de pensamiento titulada “Los puntos de la brújula”.

“Un estudio de la Consultora McKinsey indica que en Chile 3,2 millones de empleos podrían ser reemplazados por sistemas automatizados en los próximos 20-40 años. Ello les permitirá a las empresas grandes ahorros: US\$9 mil millones en el retail, US\$6 mil millones en la industria. ¿Qué pasará con los trabajadores? McKinsey cree que la tecnología hará aparecer nuevos trabajos, pero muchos especialistas discrepan y avisan una tormenta perfecta: personas que viven más y necesitan trabajar más tiempo pues las pensiones no alcanzan, mientras las empresas producen más bienes y más riqueza con menos empleo”.

En: <https://www.curriculumnacional.cl/link/https://ciperchile.cl/2017/02/13/estudio-preve-que-el-50-de-los-trabajadores-chilenos-sera-reemplazado-por-maquinas/>

E=Entusiasmos	¿Qué te entusiasma de esta idea? ¿Cuál es su aspecto positivo?
P=Preocupaciones	¿Qué te parece un obstáculo o te preocupa de esta idea? ¿Cuál es su aspecto negativo?
N=Necesidades	¿Qué deberías hacer para estar preparado para este evento? ¿Cómo debería ser tu formación educacional?
PPS=Posiciones, Sugerencias	¿Cuál es tu posición u opinión actual sobre el tema? ¿Qué sugerencias le darías al ministro del Trabajo para que se prepare ante este escenario?

Legislación laboral en Chile y tendencias globales

Los siguientes cuadros de texto incluyen distintas fuentes de información que darán al estudiante diferentes interpretaciones sobre tendencias globales en materia laboral, desde una perspectiva nacional e internacional. Las aristas por trabajar son: jornada laboral, descanso, derecho a la indemnización, sindicalización, flexibilidad laboral, automatización y cesantía.

En torno a lo anterior, se les planteará una serie de preguntas para que elaboren una opinión basada en evidencias e incorporen la información de las fuentes analizadas.

Al momento de responder a cada pregunta, deben recordar:

- Fijarse en las partes y el foco de la interrogante.
- Establecer su postura ante la pregunta.
- Explicar sus visiones ante la cuestión.
- Fundamentar sus posturas con palabras o extractos de las fuentes o explicando con sus propias expresiones lo que el o los textos plantean.
- Identificar y describir aquello que quieren demostrar al utilizar la información de las fuentes leídas.

Conexiones interdisciplinarias
Filosofía 4° medio - OA3

La jornada laboral vs la flexibilidad laboral

Analicen los siguientes extractos, establezcan una ventaja y una desventaja para la “jornada laboral” y la “flexibilidad laboral” y evalúen:

- ¿Es más beneficioso para los trabajadores chilenos contar con una jornada laboral o tener un horario flexible? ¿Por qué?

Jornada laboral según el Código del Trabajo en Chile	Flexibilidad laboral según la OCDE
<p>“Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.</p> <p>Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”</p> <p>Fuente: Dirección del Trabajo (Actualización 2019) Código del Trabajo de Chile, p. 31.</p>	<p>“Una de las orientaciones generales de la Estrategia para el Empleo trata de la necesidad de incrementar la “flexibilidad laboral”, y en numerosos países miembros de la OCDE se ha venido multiplicando el uso de horarios laborales “no normalizados”, incluidos el aumento del empleo a tiempo parcial, el trabajo fuera de las horas laborables usuales y horarios laborales variables.”</p> <p>Fuente: John P. Martin, Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales OCDE (2004). <i>Reevaluación de la Estrategia para el Empleo de la OCDE</i>, p.4.</p>
<p>Su opinión argumentada es:</p>	

La protección de los derechos laborales

Sindicalización desde la perspectiva de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)	
<p>“Desde hace mucho tiempo, la legislación laboral y en particular <u>las normativas sobre libertad sindical y negociación colectiva</u> han obrado para equilibrar la relación desigual que existe entre los empleadores y los trabajadores a título individual, y permitir que los trabajadores actúen colectivamente para influir en sus condiciones de empleo y de trabajo. A pesar de la importancia que la organización en sindicatos tiene para el bienestar de los trabajadores, las tasas de sindicalización han disminuido a nivel mundial y son particularmente bajas entre los trabajadores con empleos atípicos (Jaumotte y Osorio Buitron, 2015). [...] El hecho de pasar continuamente de uno a otro trabajo esporádico, entre diversos sectores y, a menudo, sin la intención de permanecer a largo plazo en la economía del trabajo esporádico, afecta inevitablemente la capacidad de los trabajadores de plataforma para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos. Estas características coartan los esfuerzos de organización colectiva, ya que los trabajadores esporádicos pueden ser difíciles de encontrar, de sensibilizar y de comprometer a una acción colectiva”</p> <p>Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (2018). <i>Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo</i>, p.5.</p>	
Descanso laboral según el Código del Trabajo de Chile	Derecho a indemnización según el Código del Trabajo de Chile
<p>“Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.</p> <p>Art. 35 bis. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.</p> <p>Art. 67. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”</p> <p>Fuente: Dirección del Trabajo (Actualización 2019). <i>Código del Trabajo de Chile</i>, p. 31.</p>	<p>“Art. 163: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término [...], deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.</p> <p>A falta de esta estipulación [...] el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.</p> <p>Fuente: Dirección del Trabajo (Actualización 2019). <i>Código del Trabajo de Chile</i>, p. 97.</p>

Basados en esas tres fuentes, argumentan respecto de la siguiente pregunta:

- ¿Creen que la ocupación esporádica afecta el derecho de sindicalización, descanso e indemnización de las personas que trabajan en esta modalidad? ¿Por qué?

¿Existe un justo balance entre cesantía y automatización?

Ley de Seguro de Cesantía – Gobierno de Chile	Automatización
<p>“TITULO I: Del Régimen de Seguro de Cesantía</p> <p>Artículo 1º.- Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "el Seguro", en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley.</p>	<p>“La historia económica sugiere que las principales innovaciones, como la máquina de vapor, la electricidad y la línea de montaje, pueden ser perjudiciales. Pueden</p>

El Seguro será administrado por una sociedad anónima denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, en adelante Sociedad Administradora, que se regulará conforme a las disposiciones de la presente ley. [...]

Párrafo 2º: Del Financiamiento del Seguro.

Artículo 5º.- El Seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador con contrato de duración indefinida.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos, de cargo del empleador.
- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales”.

Fuente: Establece un Seguro de desempleo, Ley 19728 (30 de mayo de 2001). Disponible en: <https://www.curriculumnacional.cl/link/https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=184979>.

dar lugar a pérdidas sustanciales de empleos a corto plazo, incluso si esto se compensa con creces a largo plazo mediante la creación de empleos más productivos y gratificantes, con mejoras sustanciales en los estándares de vida (Mokyr, Vickers y Ziebarth, 2015; OCDE, 2015a). Pero las lecciones del pasado no siempre pueden aplicarse al futuro.

La automatización ha llevado a la sustitución por máquinas de una parte sustancial de los trabajos, independientemente del nivel de habilidad (OCDE, 2013). Al mismo tiempo, la demanda de trabajadores calificados en trabajos no calificados ha aumentado considerablemente en las economías más avanzadas”

Fuente: OECD (2016) *Automation and independent work in a Digital Economy*.

Pensando en la realidad nacional y la información de las fuentes:

- ¿Qué importancia puede tener para el mundo laboral chileno que haya una Ley de Seguro de Cesantía y que avance la automatización?
- ¿Cómo se podría lograr que el desarrollo de la “automatización” no conlleve un aumento en la cesantía a nivel global? (crean y detallan una propuesta de acción).

Síntesis personal

Se espera que cada estudiante reflexione en torno al trabajo que hicieron y los principales conceptos asociados. Para ello, se sugiere que apliquen la rutina de pensamiento llamada “titular”. Consiste en que cada alumno piense en las grandes ideas o temas abordados y redacte uno o más titulares que resuman y capten aspectos significativos clave. Es importante que conjuguen tanto los aprendizajes trabajados sobre modelos de desarrollo como los de los derechos laborales en Chile.

Titular	Justificación

Orientaciones al docente

Se puede usar el siguiente indicador, entre otros, para evaluar formativamente:

- Analizan comparadamente tendencias globales y nacionales en materia de derechos laborales.

Es importante que el profesor entregue información actualizada sobre las modificaciones laborales de la reforma impulsada por el gobierno, llamada “modernización laboral”. Lo ideal sería que analicen su contenido a partir de los elementos centrales del indicador de evaluación; es decir: jornada laboral, descanso, derecho a indemnización, sindicalización, flexibilidad laboral, automatización y cesantía. Conviene que comparen y contrasten también con lo que recomiendan organismos internacionales como la OIT y la OCDE, u organizaciones de trabajadores como la CUT o la ANEF.

Recursos

Para profundizar en torno a las tendencias globales se sugiere revisar:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<https://link.curriculumnacional.cl/https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
<https://link.curriculumnacional.cl/https://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf>
- Sobre la reforma laboral anunciada por el gobierno:
<https://link.curriculumnacional.cl/http://www.msgg.gob.cl/wp/index.php/2019/05/02/modernizacion-laboral-los-ejes-del-proyecto-que-busca-conciliar-el-trabajo-con-la-familia-y-promueve-la-inclusion/>
<https://link.curriculumnacional.cl/https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/05/02/946545/Pinera-anuncia-segundo-proyecto-de-la-reforma-laboral-que-permite-pactar-jornadas-laborales.html>
- Adolfo Fuentes W. y Andrés Hernando, “Midiendo la calidad del empleo en Chile”. *Puntos de Referencia* N° 521, octubre de 2019. Disponible en:
<https://link.curriculumnacional.cl/https://www.cepchile.cl/cep/puntos-de-referencia/puntos-de-referencia-2019/midiendo-la-calidad-del-empleo-en-chile>
- William Peters O. *Desempleo 2019: El mercado laboral y su resiliencia frente a los cambios*. Disponible en:
<https://link.curriculumnacional.cl/http://lhh.cl/desempleo-2019-el-mercado-laboral-y-su-resiliencia-frente-a-los-cambios/>
- OIT, (2017). *El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo*. Disponible en:
https://link.curriculumnacional.cl/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_632360.pdf