



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

**NUEVAS FORMULAS DEL TRABAJO: ¿MODERNIDAD O PRECARIZACION
LABORAL?**

CONSTANZA FIGUEROA ORELLANA
CONSUELO MÜHE MORALES

Presentado(a) a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae, para optar
al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile

2020

Dedicatoria

Dedicado a mis padres; hermanos; a mis abuelitos que ya no están; y a mis antepasados abogados que junto a mis padres siempre recordamos.

Consuelo Mühe Morales.

A Sonia Córdova, mi abuela maravillosa que ya no está y que recuerdo cada día.

Constanza Figueroa Orellana.

Agradecimientos

Luego de un arduo proceso de formación académica y de superación personal, quiero agradecer con mucho cariño a mi madre Mónica Morales y a mi padre Carlos Mühe por apoyarme incondicionalmente en la adversidad y en las metas alcanzadas, viviendo y compartiendo conmigo cada momento como si fuera suyo, alentándome a seguir adelante y ser cada día una mejor persona.

Agradecer a mi pololo Sebastián, por su compromiso y generosidad al ayudarme en todo momento, siempre respetuoso de los deberes y responsabilidades que la carrera conlleva, siendo un pilar muy importante para mí en lo emocional y motivacional.

Agradecer a mis hermanos Constanza y Carlos, preocupados y dispuestos a colaborar para mi desempeño durante la carrera; a mis amigos de la infancia que me han visto crecer y desarrollarme en todo ámbito desde niña; y a mis amigos de la universidad que compartimos grandes momentos, buenos y malos, gracias a esta intensa y linda carrera que sin duda recordaremos hasta el fin de nuestros días y que nos mantendrá siempre unidos.

Y, agradecer a los profesores Denise Lara, Andrés López y Bracey Wilson por entregarme inmensas enseñanzas sobre derecho y de la vida.

Consuelo Mühe Morales.

En primer lugar, agradecer a los grandes profesores que me han tocado en el camino y que de alguna manera con su rol fundamental contribuyeron a mi formación y a mis ganas de conocer y saber. A nuestra profesora Denise, que fue una excelente guía durante el proceso de investigación. A mis papás María Lina y Gonzalo por su apoyo, paciencia y ánimos durante gran parte del estudio de la carrera y a Juan, mi marido, por soportar sólidamente el último trecho.

Constanza Figueroa Orellana.

Índice

Resumen y palabras claves.	1
Introducción.....	2
CAPITULO I. Modernización Laboral; aspectos globales en la actualidad.	5
1. Modernización Laboral, desde una perspectiva global con miras al futuro.	5
2. Aspectos de la Modernización Laboral en Uruguay.....	10
3. Sobre la Modernidad Laboral en Chile.....	17
3.1. Análisis del proyecto de Ley Boletín N° 12618-3.....	20
3.2. Proyecto Ley de Reducción a la jornada Laboral a 40 horas (Boletín N° 11179-13).	32
CAPITULO II. Teletrabajo y labores a distancia, una nueva forma de relaciones laborales.	39
1. Teletrabajo desde un ámbito internacional	40
1.1. Teletrabajo en Chile.....	47
1.2. Comentarios respecto al teletrabajo en Chile.	54
CAPITULO III. Flexibilidad y precarización laboral.	61
1. Flexibilidad Laboral.....	61
1.1. Surgimiento de la Flexibilidad Laboral.....	61
1.2. Conceptos de Flexibilidad Laboral.....	62
1.3. Clasificación de Flexibilidad Laboral.....	63
1.4. Características de la Flexibilidad Laboral.	65
1.5. Aspectos de la Flexibilidad Laboral en Latinoamérica.....	65
1.6. Sobre la Flexibilidad Laboral en Chile.	66
2. Aspectos de la Precarización Laboral.....	69
2.1. Definición de Precarización.	69

2.2. Características del trabajo precario.	70
2.3. Tipos de contratos que facilitan la precarización.	71
CAPITULO IV. Conclusiones.	75
Bibliografía.	81

Resumen y palabras claves.

El presente proyecto tiene como propósito indagar en la evolución del derecho laboral, producto de las nuevas tecnologías y formas de intermediación de servicios y prestación del trabajo que han surgido, analizando los fenómenos de modernidad y flexibilidad laboral, poniendo foco, principalmente en la modalidad de “Teletrabajo”. Para esto, se revisarán experiencias en los ámbitos nacionales e internacionales.

Desde un punto de vista nacional, se investigarán algunos proyectos de ley y otras normativas vigentes, incluyendo también las ventajas y desventajas que ha producido el “Teletrabajo”.

Como efecto contrapuesto del desarrollo y modernidad del trabajo, se examinarán las consecuencias negativas que se pueden ocasionar, como por ejemplo, precariedad y vulneración de derechos laborales de trabajadores y flexibilidad laboral, entre otras.

Por tanto, durante el curso de la investigación se analizarán comparativamente los beneficios que aportan el crecimiento económico y nuevas tecnologías en materia laboral, versus las consecuencias negativas, o incluso, el retroceso que pueda suponer en los derechos laborales de los trabajadores chilenos.

Palabras claves: Modernización - Teletrabajo - Flexibilidad Laboral - Precarización Laboral.

Introducción

El Derecho Laboral desde su origen, a mediados del siglo XIX, ha sido fundamental para la vida y desarrollo de las personas, para obtener ingresos económicos y satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

Idealmente, el derecho del trabajo debería evolucionar de una forma positiva y provechosa para el trabajador y su familia, otorgando dignidad y mejoras en su calidad de vida. Lamentablemente no siempre es así. El trabajo desde una perspectiva de la modernidad económica – laboral y los beneficios para el país en ámbitos tributarios, macroeconómicos u otros, puede traer explotación, informalidad, flexibilización, precarización y una serie de fenómenos que vulneran derechos laborales. El crecimiento económico nacional y global, debería ir siempre a la par de la evolución de derechos laborales y el progreso social, pero, muchas veces no se presenta de esta manera en Chile y en la mayoría de los países del mundo.

Estas disyuntivas entre modernidad laboral y flexibilidad que suelen asumir los trabajadores, a causa de lo importante que es resguardar un próspero desarrollo económico para el país, en muchas ocasiones suponen oportunidades de precariedad y vulneración de derechos laborales. Por ejemplo, trabajos informales sin contrato laboral y pago de imposiciones, no pago de cotizaciones laborales, menos horas de descanso, inexistencia de un seguro que proteja a ciertos trabajadores durante la realización de sus labores, aumento de jornadas laborales “pasivas”, lo que se resume en menos tiempo para estar con sus familias, o para tener un tiempo de esparcimiento, entre otras, circunstancias que desprotegen a un importante número de personas en sus derechos laborales.

Respecto a Chile, el gobierno ha dado señales de solucionar este problema; una muestra de ello es el Proyecto de Ley que fue presentado el martes 14 de mayo de 2019, número de boletín 12618-13 sobre “Familia, Inclusión Laboral, Regulación

Laboral”¹. Este proyecto, tras su envío al Congreso fue bastante criticado por diferentes sectores políticos, sociales y técnicos. Uno de los objetores fue la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), quienes manifestaron una serie de críticas relativas a la flexibilidad, el tiempo de ocio o la necesidad de los trabajadores de estar con sus familias, por ejemplo. Ante esto señalaron lo siguiente:

“no puede considerarse coherente con el título del mismo, es decir, esta propuesta no moderniza las relaciones laborales, ni permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo y su vida familiar”.

“Nadie puede estar en contra de aumentar el tiempo de descanso, esparcimiento u ocio de los trabajadores y trabajadoras, dichos derechos no pueden ser una moneda de cambio (menos días por más horas, más vacaciones por más horas extras, más vacaciones familiares por más trabajo desde la casa) que justifiquen el abuso y la precarización en el ámbito laboral”.²

Desde otra perspectiva contraria, el entonces Subsecretario del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Fernando Arab señalaba a través de la prensa:

“Queremos hacer un llamado a trabajar este tema de forma seria. Hoy hemos escuchado una cantidad de falsedades respecto al proyecto que es bueno aclarar. Se ha dicho por algunos que el proyecto plantea un trabajo diario de 15 horas, eso es absolutamente falso. No se innova en nada de la actual legislación laboral que establece un tope de 12 horas diarias. Se ha dicho que no se contempla un mayor descanso, lo que también es falso. Es más, hoy varios economistas y actores sociales y políticos, de distintos colores políticos, incluso ex autoridades de la Nueva Mayoría salieron avalando el proyecto, aclarando que éste sí establece un mayor descanso para los trabajadores, por ejemplo, en la jornada mensual de 180 horas.

¹ Proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: Cámara de Diputadas y Diputados. 2019 [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

² Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. [en línea]: Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

No es bueno intentar obtener ventajas políticas engañando a los trabajadores”, señaló el ex - Subsecretario.³

En el presente año 2020 a pesar del virus Covid 19, este proyecto sigue vigente y se podría indicar que se encuentra en etapa de “suspense”, pero, las reformas y modernizaciones a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores son una necesidad, más aún en la actualidad, que se han presentado tantos cambios y dictado nuevas normativas, por ejemplo, es el caso del “Teletrabajo”, figura donde los trabajadores realizan labores desde sus hogares u otro lugar similar, dando oportunidad a accidentes, vulneraciones y precariedad laboral.

Estos hechos y otros que se relacionan con la modernidad laboral y su flexibilidad serán desarrollados con más detalle durante el desarrollo de la memoria, al igual que los efectos que puede ocasionar el crecimiento económico en la calidad del trabajo de las personas.

Se buscará analizar y comparar aspectos del desarrollo y evolución en materia laboral en Chile, y otros países como Holanda, Dinamarca, y con mayor énfasis en la cercana experiencia del ejemplo Uruguayo. También se plantearán problemas empíricos que evidencian la precariedad laboral, producto de la modernidad, flexibilidad laboral y globalización económica.

³ Media Banco Agencia de Noticias. [en línea]: Sindicatos destacan beneficios que traería el proyecto de Modernización Laboral: Va en la línea de los tiempos modernos. 2020. [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://www.mediabanco.com/sindicatos-destacan-beneficios-que-traeria-el-proyecto-de-modernizacion-laboral-va-en-la-linea-de-los-tiempos-modernos/>

CAPITULO I. Modernización Laboral; aspectos globales en la actualidad.

1. Modernización Laboral, desde una perspectiva global con miras al futuro.

Desde los orígenes del derecho laboral a mediados en el siglo XIX hasta los tiempos contemporáneos, la modernidad laboral se encuentran vinculado junto a la economía, generando varias disyuntivas y contra propuestas con el desarrollo económico y el bienestar de los trabajadores.

El tema de modernización laboral es un efecto que ocurre globalmente en diferentes países e instituciones, como lo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que constantemente realiza investigaciones, seminarios y encuestas para contribuir al futuro del bienestar de los trabajadores en todo el mundo.

Según, la OIT desde una perspectiva global, creen que existen cuatro fuerzas interrelacionadas unidas para modernizar los trabajos. Estos factores o fuerzas que son primordiales para la modernidad laboral son los siguientes

A) El imperativo del desarrollo económico y social: surge de la necesidad urgente de reducir la pobreza y la desigualdad dentro de los países desarrollados y en los países en vías de desarrollo.

B) Los avances tecnológicos: esto a través de la difusión de nuevos medios de tratamiento de la información y de comunicación de carácter digital.

C) Intensificar la competencia comercial y financiera a nivel mundial: La reducción de los obstáculos entre los mercados económicos a nivel intercontinental. Esto significa también la liberalización de los controles comerciales sobre los productos materiales y restricciones sobre las inversiones extranjeras directas y otros movimientos de capital. Obtener una liberalización del comercio y lograr una reducción progresiva de los obstáculos al comercio mundial para que favorezcan la contribución de las importaciones y exportaciones.

D) La evolución del pensamiento político y políticas por parte del estado; hacia una mayor confianza en el papel de los mercados económicos y los países con mejoras en las condiciones de vida y de trabajo⁴.

Como se ha visto, es primordial para algunos países que quieren modernizar las relaciones laborales, abrir sus mercados al exterior y liberar ataduras o formalidades burocráticas que podrían frenar el crecimiento del empleo, haciéndolos más flexibles. Otro enfoque innovador, pero que puede ser perjudicial, consiste en aumentar la flexibilidad (capacidad de adaptación) del trabajador, considerando que, si bien es real la necesidad de las empresas, hay fuertes tensiones entre las distintas formas de flexibilidad que provocan altos costos y vulneraciones en países con ordenamientos jurídicos conservadores y rígidos en materia laboral.

Por ejemplo, al observar países líderes en desarrollo de las relaciones laborales, se encuentran Dinamarca y Holanda que tienen una orientación innovadora e integradora, sumándoles algunos elementos adicionales culturales, institucionales y políticos indispensables para el éxito, que no se encuentran ampliamente abordados en Chile y Latinoamérica.

En el caso de Holanda y Dinamarca; estos países han logrado buenos resultados laborales y económicos, gracias a una combinación exitosa de capacidad de adaptación en ámbito internacional con un sistema de bienestar social solidario que protege a los ciudadanos de los problemas que pueden suceder con imprevistos internacionales, con un gran valor y presencia de la flexibilidad laboral, pero respetando y asegurando derechos laborales de los trabajadores. Las legislaciones laborales y los sistemas de seguridad social de estos países están adaptados para responder a la flexibilidad y fluidez de los mercados de trabajo cuando aseguran el acceso de las personas con labores precarias (por lo general en pequeñas

⁴ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Cambios en el mundo del trabajo. 2006. [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>

empresas, con bajos sueldos, de manera temporal, por un reducido número de horas y muchas veces en forma independiente) a la protección social.⁵

Dinamarca es uno de los que cuentan con avances reformadores en materia laboral que incluye en buenos resultado para sus habitantes, por lograr una eficaz combinación de crecimiento de la economía y del nivel de los empleos con baja inflación con políticas que alentaron el crecimiento de la demanda económica, también ha contribuido el considerable al desarrollo económico con intervención de interlocutores sociales, desarrollando el “Estado de bienestar” con derechos sociales. Por tanto, se puede indicar que Dinamarca tiene una de las legislaciones laborales más flexibles y cuenta con uno de los más altos porcentajes de su fuerza de trabajo en programas de entrenamiento/capacitación y calificación de Europa, logrando con las reformas laborales efectos benéficos en el nivel microeconómico, al haber mejorado las oportunidades de trabajo.⁶

Otro buen modelo laboral es el de Holanda, que desde los años ochenta ha logrado solución a los problemas laborales entre empleadores y trabajadores basándose en un activismo por lograr acuerdos sociales destinados a atender los problemas económicos, sociales y crecimiento del empleo con mejoras para los ciudadanos. Por ejemplo; en el año 1982 se logró un acuerdo destinado a moderar los aumentos en los ingresos de los trabajadores y aumentar las inversiones, bajo una beneficiosa política denominada “Estrategia de empleo”, destinada a ampliar la participación laboral. Después en 1995, los sindicatos y los empleadores firmaron un pacto con los trabajadores que tenían contratos con plazos definidos (por ejemplo 3 meses), que preveía el derecho al empleo continuado. Se reconoció también el beneficio de la jubilación después de cuatro contratos consecutivos o de un total de 24 meses de servicio. En 1999 se reformó la regulación al despido; asimismo, se estableció un compromiso entre empleadores y trabajadores, lo cual facilitó la redistribución

⁵ Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional [en línea]. México: Flacso, 2003 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://perfilesflacso.edu.mx/index.php/perfilesflacso/article/view/281/235>

⁶ Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional [en línea]. México: Flacso, 2003 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://perfilesflacso.edu.mx/index.php/perfilesflacso/article/view/281/235>

del tiempo de trabajo y la regulación efectiva del trabajo de tiempo parcial, para proteger a los trabajadores de cualquier discriminación basada en la duración del trabajo.⁷

Los resultados alcanzados en Holanda fueron notoriamente positivos. Se cree que este logro se debió a múltiples factores, como las reformas encaminadas a aumentar la competitividad y la flexibilidad de la economía, el tipo de cambio favorable a las exportaciones, una moderación en los sueldos y la reducción de las horas de trabajo, todo lo cual se tradujo en bajas tasas de desempleo.⁸

Volviendo a la Organización del Trabajo, como fuente importante de la modernidad laboral, se puede destacar el año 2019 la “Comisión mundial sobre el futuro del trabajo” que elaboró un documento titulado “Trabajar para un futuro más prometedor” en el que abarca diferentes aspectos sobre la modernidad laboral y futuro de las relaciones laborales, indicando como un elemento esencial para el futuro laboral lo siguiente:

“Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades.”⁹

La “Comisión mundial sobre el futuro del trabajo”, también considera que las competencias laborales actuales no los serán de la misma manera en el día de mañana con las nuevas habilidades adquiridas, respecto a la economía ecológica, indica que creara millones de empleos mientras las naciones tengan la capacidad de crear prácticas económicas y tecnológicas sustentables con el medio ambiente, y como consecuencia desaparecerán otros puestos de trabajos en donde los países

⁷ Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional [en línea]. México: Flacso, 2003 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://perfilesia.flacso.edu.mx/index.php/perfilesia/article/view/281/235>

⁸ Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional [en línea]. México: Flacso, 2003 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://perfilesia.flacso.edu.mx/index.php/perfilesia/article/view/281/235>

⁹ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo. 2019. [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

sigan con prácticas que no estén coordinadas y al unísono de los elementos tecnológicos y sostenibles.¹⁰

Desde una perspectiva Latino Americana y como se indicó anteriormente, otros componentes importantes para determinar el futuro y modernización del trabajo, son los estudios e investigaciones que ha realizado importantes organizaciones internacionales, como es la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), cuando se ha referido al futuro de la región en materia laboral. Un ejemplo es el reciente documento llamado “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe” del año 2019, en el que se destaca el título llamado “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”. Este órgano Internacional señala que es fundamental incluir las nuevas tecnologías en el futuro laboral y en las nuevas formas de empleo están los trabajos a distancia (Teletrabajo), expresamente indica al respecto sobre los trabajos tecnológicos:

“Están teniendo un impacto en el marco regulatorio de las políticas laborales en el contexto de la heterogeneidad estructural tanto de la producción como de los mercados laborales que ha caracterizado históricamente a la región. A pesar del efecto innovador de las nuevas tecnologías”¹¹

La CEPAL cree que los cambios tecnológicos y labores con ayuda digital ha creado algunas discusiones e interrogantes respecto a los puestos de trabajo y los beneficios en la capacidad productiva que ello conlleva en el presente y en el futuro, tanto a la creación y destrucción de empleos como a las condiciones de los mismos y las ganancias de la productividad, y los efectos que ello puede provocar en las comunidades respecto a la pobreza y en la desigualdad.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo. 2019. [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

¹¹ CEPAL y OIT [en línea]: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe; El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. 2019. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf

Por tanto, no hay dudas del aporte que genera la tecnológica a los empleos, surge la preocupación por la calidad del empleo y precariedad de este. En ese tenor la CEPAL indica:

“El impacto de los cambios tecnológicos en el empleo en América Latina no puede analizarse en forma determinista como resultado automático de las innovaciones tecnológicas, sino que los aspectos tecnológicos deben ser contextualizados en el entorno institucional y organizacional donde se observan.”¹²

Por otra parte, viendo la experiencia en Sudamérica, casi todos los países están en la misma sintonía en cuanto la modernidad y relaciones laborales, solamente sobresale Uruguay, que desde unas décadas, es uno de los pioneros en reformas laborales que benefician a los trabajadores.

Chile, en ese contexto, está actualmente en una etapa de transición con Proyectos de reformas laborales importantes, que se encuentran en suspensos por diferentes motivos, por ejemplo el impacto que trajo el llamado “estallido social” en las pequeñas y medianas empresas del mes de octubre del año 2019 y ahora en el año 2020 con los efectos en la salud de miles de personas por causas de la pandemia COVID-19. Así mismo, a continuación se expondrán los avances y modernidades laborales principales de ambos países.

2. Aspectos de la Modernización Laboral en Uruguay.

En lo que respecta a actualización y reformas del derecho laboral, Uruguay es líder Latino América y parte del mundo en estas materias.

La evolución del derecho laboral data de los primeros años del siglo XX, donde se dictan diferentes normas sobre reglamentación general de la prestación del trabajo (la Ley llamada de las ocho horas y el régimen descanso semanal), reglamentaciones especiales (la Ley de la silla que obligaba a los patrones a

¹² CEPAL y OIT [en línea]: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe; El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. 2019. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf

proporcionar una silla a las mujeres trabajadoras, la prohibición del trabajo nocturno en las panaderías, el “Código Rural”, entre otros), normas de previsión social (bases para un régimen de jubilaciones generales en la actividad privada, Ley de accidentes de trabajo), normas de contralor (organización de la Oficina Nacional de Trabajo, con funciones de asesoramiento e inspección).¹³

En el periodo de los años 1930 a 1950, se destacan las siguientes Leyes que modernizan y desarrollan el derecho laboral:

- 1) La constitucionalización del trabajo como derecho fundamental y de la protección y promoción de los derechos de los trabajadores (1934).
- 2) La ratificación de los primeros Convenios Internacionales de la OIT (1933).
- 3) La sanción del Código del Niño, que regula el trabajo de los menores (1934).
- 4) La aprobación de textos legales fundamentales: la Ley de fijación de salarios mínimos (1943), las Leyes de indemnización por despido (1944) y la Ley de vacaciones anuales (1944), el estatuto del trabajador rural (1946).

En el periodo de 1950 a 1968, se logró una consolidación del derecho del trabajo, destacándose los siguientes derechos:

- 1) El reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios públicos en la Constitución de 1952.
- 2) La consolidación de la normativa protectora del contrato de trabajo, a través de la aprobación de nuevas Leyes relativas al trabajo insalubre (1950), seguro de desempleo (1952), ratificación de nuevos Convenios Internacionales del Trabajo (1953), jubilaciones (1954), jornada (1957), indemnización por despido (1957), licencia (1958), sueldo anual complementario (1960), proceso laboral (1960), accidentes de trabajo (1961), convenios colectivos (1966).¹⁴

¹³ El sistema Uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación [en línea]. Santiago: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 2012 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42981/44921>

¹⁴ El sistema Uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación [en línea]. Santiago: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 2012 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42981/44921>

Dentro del periodo de 1968 a 1985, surge una crisis económica que repercute en los salarios y empleos, por ejemplo el 28 de junio de 1968 se dicta un decreto de "congelación" de salarios, que significará un cambio radical para el derecho laboral y perjuicio a los trabajadores, bajo un sistema laboral fuertemente dirigido por el Estado. Este fenómeno se acentuará a partir del golpe de estado militar de 1973: las primeras medidas de esta dictadura, son destinadas a eliminar el derecho colectivo al trabajo y como consecuencia los sindicatos, y más medidas que vulneraron los derechos laborales y humanos.

Con el retorno a la democracia en el año 1985, al restablecerse el régimen constitucional, junto con ello se incorporan normativas de tutelas laborales individuales y colectivas, surge una nueva política salarial, con la convocatoria de los "Consejos de Salarios".

En materias legislativas se dictan varias normas sobre prescripción de los créditos laborales, igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos, modificaciones al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el periodo 1992 a 2005, surge un periodo llamado "neoliberal", algunos de los hitos importantes de este periodo está en el año 1992, cuando el presidente de la época deja de convocar los "Consejos de Salarios", mientras vuelve a producir un retroceso en la protección laboral. El creciente desempleo y la crisis sindical determinan que los trabajadores comiencen a aceptar condiciones laborales menos beneficiosas y dignas, de menor calidad salarial, surgiendo la llamada "flexibilidad" laboral, beneficiando a las empresas y económica, pero perjudicando a los trabajadores y sus derechos.

En el año 2005, nace un nuevo modelo social – laboral – económico, en él se promueven una serie de políticas públicas en base a un "tripartismo"; con la participación estructurada de los actores sociales (Estado, trabajadores y empleadores) promoviendo diálogos sociales superando diferencias ideológicas. De los cambios importantes que realizó el Estado en periodo, se destacan los siguientes:

a) Vuelve a surgir la convocatoria de los “Consejos de Salarios”: la antigua Ley 10.490 aprobada en el año 1943 con diferentes actores sociales.

b) La promoción de la libertad sindical a través de la Ley 17.940.

c) Creación de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE); este organismo fue creado en virtud de la Ley 16.320 y su principal función es administrar el “Fondo de Reconversión Industrial”: este fondo se constituye con aportes de los empleadores y trabajadores y se administra fundamentalmente para organizar planes de formación y capacitación para trabajadores cesantes o para empresas que acuerden planes de capacitación. Los planes de formación contienen los programas:

- Programa para Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD)
- Programa de Capacitación para Jóvenes (PRO JOVEN)
- Programa para personas con Discapacidad (PROCLADIS)
- Programa de Capacitación para Mujeres (PROMUJER)

d) La promoción de la "Responsabilidad Social de la Empresa" (RSE): lo que buscaba el gobierno con este órgano es que las empresas integren programas de inclusión de trabajadores, recibiendo a cambio beneficios como mejores posibilidades ante las licitaciones del Estado.

e) Para impulsar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; para mejorar las oportunidades laborales entre hombres y mujeres el Parlamento uruguayo aprobó el 15 de marzo de 2007 la Ley No 18.104 que establece políticas públicas que aseguren la equidad entre ambos sexos y que integren la perspectiva de género en toda actividad ciudadana.

Además, esta Ley instruye al Instituto Nacional de las Mujeres, la creación de un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, que debe contener:

- Garantizar el respeto y la vigilancia de los derechos humanos de las mujeres, conceptualizados como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, aplicando y desarrollando una legislación igualitaria.

- Promover la ciudadanía plena, garantizando el ejercicio igualitario de los derechos, la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en los procesos de desarrollo.
- Originar cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo.¹⁵

A diferencia de muchos países de la región que siguen el modelo de “Flexibilidad” laboral, Uruguay se caracteriza por adoptar el modelo de “Bienestar Social”.

Desde otra perspectiva la OIT, desde la sede perteneciente a Uruguay ha elaborado un reciente e interesante informe llamado “Programa de Trabajo Decente 2015-2020”, que contiene actividades llevadas a cabo entre los años 2015 y principios del 2020 que indica varios ámbitos de las actuales relaciones laborales de aquel país. Este acuerdo estableció seis factores que consideran importantes para la modernidad laboral y el desarrollo de actividades para promocionar el trabajo “decente”, todo en un marco de diálogo social. Los seis ejes acordados fueron:

- 1) Entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas sostenibles.
- 2) Desarrollo productivo y empleo.
- 3) Calidad del empleo y formalización laboral.
- 4) Protección social y seguridad y salud en el trabajo.
- 5) Derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.
- 6) Cultura del trabajo para el desarrollo y futuro del trabajo.¹⁶

Otro hito importante sobre modernidad laboral ocurre entre los meses de julio y noviembre del año 2019, la OIT organizó junto con la Sede del Centro de Estudios Judiciales del Uruguay (CEJU) en Montevideo, el curso de formación continua

¹⁵ El sistema Uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación [en línea]. Santiago: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 2012 [fecha de consulta: 8 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42981/44921>

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Uruguay - Programa del Trabajo Decente 2015 - 2020; Informe Final Principales Actividades. 2020. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_737425.pdf

“Aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo a la Solución de Casos del Orden Interno y su Proyección al Futuro del Trabajo Decente” dirigido a jueces de Uruguay.

El programa fue creado para la formación continua de magistrados de aquel país, profesionales especializados o interesados en la materia laboral, quienes participaron en forma presencial o por videoconferencia. La colaboración de la Oficina de la OIT tuvo por objetivo la familiarización y aprehensión de los instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos laborales y el estímulo para su utilización a efectos de la resolución de casos por parte de los jueces en Uruguay, a través del análisis de casos extranjeros y nacionales que brinden buenas prácticas respecto de cuándo y cómo hacerlo. La malla curricular del curso, incluyó entre otros ponentes a Humberto Villasmil, especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, María Marta Travieso, especialista del Departamento de Normas de la OIT en Ginebra, entre otros importantes jueces de aquel país e internacionales.

6) Cultura del trabajo para el desarrollo y futuro del trabajo: respecto al futuro de los trabajadores uruguayos, se realizaron varios eventos importantes, el primero de estos sería el taller llamado “El derecho del trabajo y la iniciativa del centenario sobre el futuro del trabajo de la OIT” realizado el 2017, que realizó en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (UDELAR), y reunió varios académicos, juristas y expertos en derecho laboral, quienes dialogaron sobre las principales transformaciones y desafíos que enfrenta el derecho del trabajo ante los nuevos escenarios laborales.¹⁷

El 3 de abril del mismo año se realizó el seminario “Diálogo tripartito sobre el futuro del trabajo”, que reunió a representantes del gobierno de Uruguay, de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Entre los temas que concitaron

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Uruguay - Programa del Trabajo Decente 2015 - 2020; Informe Final Principales Actividades. 2020. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_737425.pdf

mayor interés estuvieron los cambios en la organización del trabajo y la producción, los desafíos que plantean las nuevas tecnologías, la calidad del empleo, el rol del gobierno en ámbitos del trabajo y centrar del diálogo social ante un entorno en constante transformación.

Después el día 4 de abril se llevó a cabo el “Diálogo sobre el futuro del trabajo: La visión de los jóvenes de Uruguay”, que reunió a 40 jóvenes entre 15 y 18 años, venidos de distintos puntos del país, a quienes se les invitó a dialogar en torno a tres temáticas centrales: el ingreso al mercado laboral, la importancia de la educación y la formación de competencias y los desafíos que depara el avance de las tecnologías. En este foro los jóvenes tuvieron la posibilidad de dialogar e intercambiar experiencias y perspectivas con autoridades como el Ministro del Trabajo de aquella época; Ernesto Murro y el Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur; Fabio Bertranou, entre otros y otras. Dentro de las principales reflexiones, los jóvenes destacaron que los temas que más les preocupan son la falta de herramientas para acceder a determinados empleos y a una formación que les permita poder estar preparados para los desafíos que pueda demandar el mercado laboral a futuro. Muchos de ellos expresaron que ven los avances tecnológicos como una oportunidad para poder acceder a nuevos conocimientos, y consideran que la tecnología es una herramienta necesaria para desenvolverse en la sociedad actual. Sin embargo, señalaron que este mismo factor hace crecer la brecha entre quienes pueden acceder a ella y saben cómo utilizarla, y quienes no tienen esta posibilidad.

También en el ámbito del futuro del trabajo, en marzo de 2019 se realizó un importante Seminario con una alta convocatoria “Análisis y comentarios al Informe de la Comisión Mundial: Trabajar para un futuro más prometedor”, organizado por el Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La República, OIT/CINTERFOR y la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.¹⁸

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [En línea]: Uruguay - Programa del Trabajo Decente 2015 - 2020; Informe Final Principales Actividades. 2020. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en:

Para concluir de toda la información revisada de esta nación ejemplar en materia de modernidad y progreso laboral, se podría indicar existe un sólido nivel cultural en los actores sociales, que ha distinguido al país durante más de un siglo en el contexto latinoamericano, también se puede destacar una tradición existente en torno al diálogo social y negociación construido sobre estructuras tripartitas entre el Estado – Empresarios - Trabajadores que remontan a la década de 1930, evitando confrontaciones de sectores empresariales y empleados. Como por ejemplo; la administración de la seguridad social, la Junta Nacional de Empleo, la negociación salarial en el ámbito de los Consejos de Salarios y muchas otras instituciones constituyen la expresión de una cultura naturalmente adquirida en el país. También se destaca el despliegue de una reactivación de los niveles de tutela de los trabajadores ya sea a nivel individual o colectivo y para finalizar la iniciativa en la información, como también la participación de diferentes actores estatales, empresarios, trabajadores, ecologistas, organizaciones sociales e internacionales como la OIT o la CEPAL, entre otros. Que hacen de Uruguay un país pionero y ejemplo a seguir por la región en materia de modernidad en las relaciones laborales.

3. Sobre la Modernidad Laboral en Chile.

El derecho laboral chileno, desde sus comienzos históricos ha sido marcado por fuertes represiones e injusticias, que ha base de huelgas e incluso sangre y muertes se han conseguido reivindicaciones para un mejor futuro del país, en cuanto a la modernidad, en la actualidad chilena, la institucionalidad está marcada fuertemente por las medidas de “modernidad” tomadas en el país, a partir del golpe militar del año 1973, a partir de este año ha sido un antes y después en el derecho laboral chileno, con fuertes y profundas “reformas”, cambios estructurales en busca de mejorar la economía con fuerte influencia del modelo “liberal”, con disminución de derechos protectores y precarización de derechos laborales, siendo marcado por un importante “flexibilidad” laboral que se encuentra hasta el presente con el ejemplo

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_737425.pdf

del sistema de trabajo “teletrabajo”. (En cuanto a la “flexibilidad” laboral en Chile, será tratado en capítulo aparte, abarcando sus efectos y experiencias que ha dejado en el país desde su implementación).

Dentro de los principales acontecimientos legislativos en miras a la “modernidad” laboral, se encuentran las siguientes:

En el año 1976, se creó Estatuto de Capacitación y Empleo a través de la Ley 1.446.

Decreto 2.200 del año 1978, que fue la primera etapa de la reforma del Código del Trabajo de 1931, siendo modificado posteriormente a través de la Ley 18.018 de 1981, incorporando grandes factores de flexibilidad laboral.

En el año 1980 se crea el Decreto 3.500 para reformar el sistema de seguridad social.

En el mismo año 1980 se realizan cambios Constitucionales, consagrando normas básicas en materia laboral y seguridad social.

Posteriormente en el año 1990 con el retorno a la democracia se ha buscado, equilibrar las relaciones laborales entre trabajadores y empresas, con una serie de normas, en las que se destacan:

- Ley 19.010 del año 1990, sobre el término del Contrato de Trabajo.
- Ley 19.049 del año 1991, sobre organizaciones sindicales.
- Ley 19.9250 de 1992, que introduce cambios a las relaciones individuales de trabajo.
- Ley 19.518 del año 1997 que reemplazo el antiguo Estatuto de Capacitación y Empleo, modernizando las relaciones laborales.
- Ley 19. 644 del año 2000 que crea un fondo para modernización de las relaciones laborales y desarrollo sindical.
- La Ley 19.666 en el año 2000, modifica las relaciones y responsabilidad subsidiaria entre empresas contratistas y subcontratistas.

- Ley 19.728, sobre el Seguro de Desempleo. Promulgada el 30 de abril de 2001.
- Ley 20.215 el año 2007, modifica normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de Fiestas Patrias, Navidad y otras festividades.

Entre otras Leyes que han colaborado lentamente a mejorar y modernizar las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas.

En la actualidad nacional, existen dos Proyectos de Ley que revisaremos con más detención y profundidad, que buscan de alguna manera u otra modernizar las relaciones laborales, estos son: el Proyecto sobre modernización y flexibilización laboral (Boletín N° 12618-3) y el Proyecto que busca reducir la jornada laboral a 40 horas semanales (Boletín N° 11179-13). Ambos tienen por finalidad adaptar el derecho laboral a los tiempos modernos marcados fundamentalmente por la globalización y la tecnología, aspectos que influyen directamente en las empresas en su forma de operar y en la manera de cómo se prestan servicios por sus trabajadores.

La sociedad se encuentra en permanente cambio, y urge, que el derecho laboral esté a la altura de ello para otorgar la debida protección tanto al empleador como a al trabajador, y así, modernizar y flexibilizar el empleo para lograr conciliar la vida laboral con la familiar y personal. Otro aspecto relevante es que hoy en día en nuestra sociedad ha prevalecido la importancia del ocio y el tiempo libre, siendo este un valor cada vez más reconocido y aceptado entre nosotros. Es de saber que existen múltiples intereses personales que constantemente se buscan compatibilizar con la vida laboral donde a veces esta fórmula se logra exitosamente, y en otras, derechamente no es posible teniendo que postergar viajes, estudios o la formación de una familia para mantener el trabajo. Así las cosas, ambos Proyectos se fundamentan en flexibilizar la normativa laboral vigente, permitiendo mayor adaptabilidad de la jornada de trabajo de acuerdo a cada caso particular a fin de que los trabajadores puedan conciliar de mejor manera la vida laboral con la familiar mejorando la calidad de vida de las personas. Como por ejemplo facilitando la

corresponsabilidad parental, dando mayor adaptabilidad a aquellos jóvenes que estudian, a trabajadores que quieren profundizar sus estudios técnicos o profesionales, familias integradas por un solo padre o madre, integración de personas con discapacidad, etc.

3.1. Análisis del Proyecto de Ley Boletín N° 12618-3

En cuanto al Proyecto de Ley sobre modernización laboral para conciliación familia e inclusión (Boletín N° 12618-3), ha sido iniciado por parte del gobierno en mayo del año 2019, encontrándose actualmente en el primer trámite constitucional en la cámara de origen correspondiente al Senado. Su fundamento se basa en la adaptabilidad y conciliación del trabajo y la vida familiar por lo que busca implementar nuevas alternativas para la distribución de la jornada laboral; otorgar mayor protección y capacitación a los trabajadores frente a los nuevos empleos del siglo XXI; aumentar la participación de distintos grupos vulnerables que normalmente se ven más relegados del mercado laboral, como personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, personas que han sido privadas de libertad, entre otros. Todo, enmarcado en el respeto a las necesidades tanto del trabajador y los requerimientos del empleador.

En relación a las nuevas formas de distribución a la jornada laboral, actualmente en Chile, se considera que existe una legislación rígida respecto a las jornadas de trabajo, situación que se presenta en la mayoría de los países de América latina y que además se caracterizan por jornadas laborales extensas que van entre las 45 a 50 horas semanales.

El Código del Trabajo nacional en el art. 22 señala que “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”, cuya jornada no pueden distribuirse en más de 6 días ni en menos de 5 días de trabajo, con todo, la jornada diaria no puede exceder de 10 horas. A esta norma existe una excepción que establece el Código Laboral en el art. 38 cuando “en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el

establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”. Si bien esta norma dispone una excepción en la manera de distribuir la jornada de trabajo, la realidad ha mostrado que estos casos calificados no tiene un carácter excepcional, ya que la Dirección del Trabajo normalmente autoriza jornadas especiales en el entendido de que las exigencias del funcionamiento de las empresas lo han hecho necesario, por lo que se puede advertir en esta práctica una forma de flexibilización laboral en el cumplimiento de la jornada de trabajo (siempre y cuando no supere el límite de 180 horas mensuales) en virtud de la voluntad de las partes: empleador y trabajador.

En el Proyecto en cuestión, señala en el título “realidad de la normativa chilena en materia de jornada laboral”, señala al respecto que: “conforme a las estadísticas de la Dirección del Trabajo correspondientes a los años 2016, 2017 y los tres primeros trimestres de 2018, el Servicio autoriza entre 8.000 y 9.000 jornadas excepcionales al año aproximadamente y entre 2016 y 2017 se observó un aumento del 7% en las solicitudes de jornadas excepcionales (...) lo que evidencia la necesidad de las empresas y sus trabajadores de tener jornadas de trabajo distintas a las previstas por la normativa vigente”. Por tanto, se puede apreciar una cierta flexibilidad laboral en casos contemplados en el Código del Trabajo como jornada especial, como es la situación de los choferes de vehículos de carga terrestres interurbanos y de los tripulantes de vuelo en los cuales la jornada ordinaria se regula de manera mensual.¹⁹

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, frente a este escenario más bien rígido, la iniciativa pretende introducir mayor flexibilidad al mercado laboral, dándole a las partes autonomía para distribuir la jornada conforme a sus necesidades que por cierto son múltiples y así propender la salud y bien estar del trabajador, lo que

¹⁹ Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 8 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

conlleva a una mayor productividad que beneficia tanto a la empresa como al trabajador. Este último se beneficia en el sentido que los trabajadores verán reflejado un aumento de salarios sin tener que aumentar la carga laboral, gozando de flexibilidad horaria, y que con todo, se materializa en un bien estar general de la comunidad. Así, la flexibilidad es una característica muy deseable para dar dinamismo y productividad a nuestra economía que en definitiva nos permite adaptarnos de manera óptima a los nuevos tiempos.

Es menester señalar que las medidas que detallaremos a continuación no pretenden en ningún caso precarizar el empleo, ya que el marco regulatorio vigente de protección al empleo se mantiene. Lo que se propone, más bien son opciones o herramientas para las partes y no obligaciones, dando a las partes mayor amplitud para la toma de decisiones y enriqueciendo el vínculo laboral de manera que les permite adoptar la o las medidas que mejor se adecuen tanto al funcionamiento de la empresa como a las necesidades del trabajador.²⁰

En concreto, el Proyecto de Ley propone introducir las siguientes modificaciones:

- a. Introducir como alternativa a la actual jornada laboral de 45 horas semanales, una de 180 horas mensuales, con un tope máximo de trabajo de 12 horas diarias la cual puede ser distribuida de forma diferente cada semana. (Artículo 22)
- b. Establecer una jornada semanal distribuida en no menos de 4 y no más de 6 días a la semana, permitiendo tener hasta 3 días de descanso a la semana. (Artículo 28)
- c. Establecer pactos de jornadas semestrales o anuales, que se adecuen a las necesidades de trabajadores y empleadores, acordado con sindicatos o, de no haber, con la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. (Artículo 29 bis).

²⁰ Centro de Estudios Libertad y Desarrollo. “Modernización laboral: todos pueden ganar”. N° 1398-2. [en línea]. Santiago, Chile. Fecha 10 de mayo de 2019. [Consulta: 15 Septiembre 2020]. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/05/tp-1398-modernizacion-laboral.pdf>

- d. Pactar bolsas de horas extraordinarias semanales o mensuales, eliminándose el límite diario de 2 horas que existe en la actualidad. En cualquier caso, el Proyecto contempla un tiempo máximo diario de permanencia en el trabajo de 12 horas, incluyendo jornada ordinaria, extraordinaria y descanso.
- e. Posibilidad de compensar horas extraordinarias de trabajo con días adicionales de vacaciones, con un máximo de 5 días de feriado anual adicional.
- f. Pactar “bloques horarios” tanto para el inicio como para el término de la jornada, de modo que tanto el ingreso como la salida del trabajo pueda realizarse en horarios diferenciados.
- g. Flexibilizar la recuperación de horas de permiso para trámites personales, ampliando el plazo desde “la misma semana” que rige en la actualidad, a “dentro de los 60 días anteriores o posteriores al permiso”.
- h. Adelantar el horario de salida si se disminuye el tiempo para la colación (en todo caso, siempre la colación tendrá un tiempo mínimo de 30 minutos, los cuales serían irrenunciables).
- i. Adaptabilidad de jornada en períodos de vacaciones familiares distintas a las del feriado anual del trabajador, ya sea reduciendo la jornada laboral o trabajando a distancia en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, a fin de conciliar de mejor manera el trabajo y familia.
- j. Posibilidad de pactar un sistema excepcional de distribución de jornada, sin que sea necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo y cumpliendo ciertos quórum y requisitos mínimos, de manera que los acuerdos son más rápidos y eficientes, fomentando la autonomía individual y colectiva.
- k. Flexibilizar el uso de los domingos de descanso, cambiando la actual práctica de 2 al mes por 12 al semestre.

- I. Suspensión del contrato de trabajo en caso de que el trabajador requiera una pausa en su relación laboral.²¹

- Críticas al Proyecto

De varias críticas que surgen ante el Proyecto de Ley que supuestamente mejoraría la condición laboral y titulada “Adaptabilidad y conciliación de trabajo y familia, para una mejor calidad de vida”. Surgen adicionalmente las siguientes críticas, específicamente dados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en conjunto con la Fundación Instituto de Estudios Laborales (Fiel Chile), quienes afirman que la iniciativa de Ley por parte del gobierno en definitiva no moderniza el trabajo siendo un retroceso al marco jurídico que tenemos actualmente. Consideran que lo que se propone es más bien es una hiper-flexibilización de la jornada laboral que va en desmedro de los derechos de protección al trabajador que tanto ha costado conseguir en los últimos 100 años, produciéndose por lo tanto una precarización del empleo, y no, una modernización de este.²²

En consecuencia, las medidas tomadas para aumentar a 12 horas el límite diario de horas de trabajo; distribuir la jornada semanal en menos días con extensas jornadas diarias para más días de descanso; distribuir las horas mensualmente limitado 180 horas, permitir la suspensión del contrato de trabajo sin poner límites, o modificar el límite del feriado dominical distribuyéndolo en 12 domingos semestrales en vez de 2 domingos al mes, no es más que una idea contrapuesta a la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ejemplo, el trabajador debe prestar servicios durante extensas jornadas (entre 10 a 12 horas diarias) durante 4 días para gozar de un

²¹ Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 8 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

²² Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. [en línea]: Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

descanso de 3 días semanales, trabajar 50 horas en una semana para en la siguiente trabajar 40 horas, o trabajar los domingos durante tres meses.²³

Dicho de esta manera, es de prever que estas medidas pueden acarrear abusos por parte del empleador hacia al trabajador al ampliar en gran medida los límites de la jornada laboral, en el contexto que los límites a la jornada es un derecho de protección en beneficio del trabajador, sujeto dentro de la relación más propensa a soportar a abusos (...) “la propuesta no es otra cosa que volver a las normas del siglo XIX, es decir, destruir el Derecho del Trabajo como estatuto jurídico protector del trabajador en su calidad de parte más débil de la relación laboral, eliminando el último límite de control al abuso y explotación, esto es, la jornada laboral”.²⁴

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) respecto al límite diario de horas trabajadas, hace referencia a lo siguiente: “El Convenio núm. 1 establece un límite total del trabajo diario de 9 horas en el caso de una distribución variable de las horas de trabajo durante la semana, mientras que el Convenio núm. 30 prevé que el máximo de horas de trabajo semanales se distribuya de tal forma que ningún día se realicen más de 10 horas de trabajo.”²⁵

En relación con lo anterior, es interesante traer a colación observaciones de la comisión laboral la OIT en torno a las experiencias de países europeos, al promediar o distribuir la jornada laboral en periodos superiores a una semana, “La Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria indica que el cómputo del tiempo de trabajo como promedio durante períodos más largos no redundaría en beneficio de los trabajadores, en particular con respecto al disfrute de tiempo libre, y subraya que la promediación, lejos de ser excepcional, se ha convertido en un

²³ Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. [en línea]: Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

²⁴ Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. [en línea]: Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. [fecha de consulta: 2 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo; Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. 2019. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

sistema habitual de tiempo de trabajo. El Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» de Polonia considera que el amplio alcance de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a promediación de horas implica que no existe prácticamente ninguna garantía de regirse por unas normas generales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que las horas de trabajo pueden sobrepasar los límites obligatorios durante períodos prolongados. La Confederación General de Trabajadores de Grecia expresa preocupaciones similares, y añade que esta manera de reorganizar el tiempo de trabajo también tiene el efecto de privar a los trabajadores del beneficio financiero de las horas extraordinarias cuando se trata de horas que superan los límites diarios y semanales obligatorios.²⁶

Otra crítica a considerar, es que dichas medidas se desarrollan en el supuesto de una legislación rígida de la distribución de la jornada laboral que no permitiría mayores alteraciones a esta. Sin embargo, se puede apreciar en nuestro Código del Trabajo una serie de normas que sí dan alternativas a una adaptabilidad o flexibilidad de la jornada, dejando en evidencia por tanto, que dicho supuesto no se condice con la regulación vigente. Cabe hacer presente que de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, el objetivo de la norma es establecer un máximo legal para la duración de la jornada laboral, permitiendo el pacto de un número inferior a 45 horas semanales, posibilitando una reducción de la jornada laboral de manera convencional.

En el Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, existe un título llamado “Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación”, el cual pretende realizar una serie de cambios en la legislación laboral. El principal fundamento de ello es la alta tasa de empleo informal que existe en nuestro país, de acuerdo a estudios, el trimestre de enero a marzo de 2020 la tasa de ocupación informal alcanzó un 28,9%,²⁷ siendo menester preguntarse a qué responde tan

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, OIT. [en línea]: Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo; Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. 2019. [fecha de consulta: 9 de Agosto 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

²⁷ Instituto Nacional de Estadísticas Chile. Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Edición n°10. Fecha 06 de mayo del 2020.

elevada cifra. Algunas razones que explican este fenómeno son la rigidez de la actual normativa laboral y el surgimiento de nuevas tecnologías y plataformas digitales, donde estas últimas vienen a quebrar el esquema tradicional de contratación y de empleo. Cabe destacar que la sociedad ha demostrado gran adaptabilidad a estas nuevas formas de empleo, y no así, nuestra legislación laboral vigente, siendo urgente asumir este desafío.

“(…)De acuerdo a un informe preparado por la OCDE, en 1995 las 15 compañías líderes en internet eran empresas basadas en la capitalización de mercado, mientras que veinte años después, 13 de las líderes son empresas que ofrecen servicios a través de la economía de plataforma.”²⁸

A consecuencia de esto, existe cerca de un 30% de la población trabajadora que carece de protección laboral y de seguridad social, produciéndose una precarización laboral que no trae más que inseguridad para el trabajador que presta servicios en dichas condiciones. Así las cosas, un trabajador se inclina igualmente por el trabajo informal principalmente porque tiene plena autonomía de su tiempo, lo cual no es posible bajo las condiciones que le ofrece un contrato de trabajo, así de esta forma, aunque precaria sea, consigue conciliar la vida laboral con la vida familiar o con trabajo y estudios, a cambio de los derechos que le corresponderían como trabajador formal. Una vez más, el mismo motivo trae otras consecuencias; no sólo replantearse la adaptabilidad de jornada laboral como ya vimos, sino también en términos de: qué tipo trabajos nos permiten la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, utilizando como fuente el desarrollo tecnológico.

En la actualidad, las personas en nuestro país y el mundo han logrado adaptarse a pesar de las dificultades o carencias que ofrecen el sistema laboral por regla general, pudiendo no obstante, perseverar en sus intereses trabajando de manera distinta a la tradicional, surgiendo una serie de trabajos esporádicos que se llevan a cabo principalmente a través de plataformas digitales, donde se ofrecen una gran

²⁸ Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 1 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

variedad de productos y servicios sin necesidad de que la persona tenga que trasladarse a un lugar de trabajo, estar bajo vigilancia de un supervisor, cumplir los horarios establecidos, gozar de un feriado anual limitado, etc.

Por lo tanto, sobre la materia en cuestión el Proyecto de Ley busca modernizar el marco legal vigente, contemplando nuevas formas de trabajo para dar un tratamiento normativo específico a estas y otorgar una mayor protección a los trabajadores que se desempeñan en ellas.

Exactamente las posibles reformas que intenta realizar este Proyecto en el título II de “Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación”, son las siguientes:

Se agrega un nuevo artículo 8 bis. Que dice: “a fin de aclarar los alcances de la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación, estableciéndose que los servicios prestados a través de éstas no constituyen, por regla general, relación laboral”²⁹, estos trabajadores no tienen relación de subordinación ni dependencia. No obstante, se señala que se opta por otorgar protección social a las personas que prestan tales servicios a través de estas plataformas en materias de salud y previsión.³⁰

Incluye también el siguiente párrafo: “Se propone una nueva forma de contratación exclusivamente para aquellos trabajadores que desarrollan labores extraordinarias, no permanentes u ocasionales.” (Mensaje). Para ello, “se propone un contrato de trabajo basado en la jornada y tiempo efectivamente realizado por el trabajador, estableciéndose que este sea convocado hasta un máximo de 11 días en el mes para prestar servicios en eventos extraordinarios u ocasionales.” (Mensaje). “Bajo esta modalidad, el empleador deberá avisar anticipadamente al trabajador los días y horas en los que se le solicite prestar servicios, pudiendo este aceptar o rechazar el requerimiento del empleador. En cuanto a la remuneración, la base de cálculo

²⁹ Proyecto de ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 8 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

³⁰ Biblioteca del Congreso Nacional – Asesoría Técnica Parlamentaria. Irina Aguayo Ormeño, Agosto 2019, págs. 5 y 6.

para el pago de la jornada ordinaria de trabajo, será incrementada en un 20% en relación con el ingreso mínimo establecido por Ley.” (Mensaje).³¹

Se incorpora el nuevo Artículo 66 quáter: Permite a los trabajadores mayores de edad que no hayan terminado la enseñanza básica o media y que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa a ausentarse de su trabajo por un determinado número de horas a la semana para realizar cursos ofrecidos por el SENCE u otro privado. Fortalecer el rol del SENCE, permitiendo realizar intermediación laboral, la que comprende la realización de acciones de acompañamiento y seguimiento de los trabajadores que se insertan en un nuevo trabajo.³²

Ahora, nuevamente respecto al Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, también ha surgido muchas críticas y sugerencias, parte de estas emanan desde la CUT y FIEL Chile, sumando también observaciones por parte del Senado.

Respecto al primer punto, al agregar un nuevo artículo 8 bis, parte de la premisa de que los servicios que se prestan a través de plataformas digitales por regla general, no constituyen relación de trabajo por no cumplirse los presupuestos para aquello de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 del Código del Trabajo, relativo al elemento de subordinación y dependencia y lo que esto último conlleva “(...)la obligación de la existencia y la asistencia de una jornada de trabajo, la obligación de realizar el trabajo diario siguiendo las instrucciones del empleador y su supervigilancia directa, así como la obligación de mantenerse a disposición del mismo.”³³

Dicho planteamiento es cuestionable dado que nuestro cuerpo normativo reconoce relaciones de trabajo aun cuando no se cumplen dichos presupuestos, como ocurre en el artículo 22 de Código del Trabajo el cual permite al empleador no establecer

³¹ Proyecto de ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 4 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

³² Biblioteca del Congreso Nacional – Asesoría Técnica Parlamentaria. Irina Aguayo Ormeño, Agosto 2019, págs. 5 y 6.

³³ Proyecto de ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 4 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

jornadas delimitadas para el trabajador, por lo tanto se considera que el Proyecto no abarca de manera concreta la regularización del trabajo en plataformas digitales, ya que no existe un análisis detallado de las situaciones en que en ellas se presentan, ya que en muchas empresas que si bien operan de esta forma, igualmente se puede determinar la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, siendo suficiente por consiguiente, reconocer la existencia de una relación laboral.

“La normativa propuesta no da cuenta en ningún caso de la diversidad y complejidad de las actividades empresariales en las que se utilizan plataformas digitales. El amplio abanico de empresas va desde aquellas en que no existe duda alguna de que existe contrato de trabajo, siendo las plataformas una herramienta más para la organización del mismo, hasta plataformas destinadas únicamente a poner en contacto la demanda y la oferta de un servicio. El Proyecto pareciera ignorar esto.”³⁴

Con todo, es evidente que se han excluido de la normativa los servicios prestados a través de las aplicaciones, que tanto uso e importancia tienen hoy en día.

En esta misma línea la CUT y Fiel Chile formulan los siguientes cuestionamientos:

“¿Acaso no existen componentes de subordinación y dependencia entre las Apps y los trabajadores “usuarios”? ¿No seleccionan a la entrada (establecen requisitos de ingreso a plataforma)? ¿No fijan vestuario y forma de trabajo (incluso con la marca de empresa)? ¿No fijan el precio del producto (tipos de tarifa)? ¿No sancionan ante lo que consideran incumplimiento (no asignan pedidos)? ¿No tienen la facultad de desvincular (despedir) a los “usuarios” por vía de desconexión? Estas preguntas parecen no haber aparecido ante los redactores del Proyecto.”³⁵

³⁴Informe Senado: Observaciones sobre el Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación familiar, familia e inclusión. Boletín 12618-13, pág. 8. [en línea]: 2019. [fecha de consulta: 1 de Mayo 2020]. 2019. Disponible en:

<https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=transparencia&ac=doctoInformeAsesoría&id=11682>

³⁵ Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. [en línea]: Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. [fecha de consulta: 2 de Junio 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

Ahora, en cuanto al título del Proyecto llamado “Necesidad de formalizar trabajos esporádicos u ocasionales, carentes de toda protección”; El Proyecto incorporaría a nuestro cuerpo legal, una nueva forma de relación laboral, el denominado contrato de formalización, enmarcado en una relación mucho más flexible que la tradicional donde el empleador presta un servicio de manera excepcional, esporádica u ocasional y el trabajador se obliga solo de acuerdo a su propia disponibilidad de tiempo y sin exclusividad para su empleador. Por lo tanto, las labores se efectúan por parte del trabajador toda vez que es requerido por su empleador –el Proyecto solo exige avisar al trabajador con 24 horas de anticipación- por lo que exige disponibilidad por parte del trabajador a ser llamado en cualquier momento para trabajar. Así las cosas, cabe señalar que el Proyecto no señala un límite ni distribución de jornada de trabajo presentándose nuevamente una situación de desprotección para el trabajador. Así, quienes critican asemejan dicho panorama al llamado “contrato de cero horas” o “trabajo a llamada”, una forma hiperflexible de trabajo que dio comienzo en Reino Unido donde países siguieron esta fórmula y otras derechamente la prohibieron por precarizar el empleo, por traer bajos salarios y en definitiva crear una relación propensa a cometer abusos.

Sostienen que las condiciones que ofrece dicho contrato de formalización, no cumple con el objetivo de la Ley, que es modernizar y no precarizar el trabajo, y no propende la conciliación de la vida laboral con la familiar, ya que, según los dichos de la CUT y Fiel Chile “(...)El fin es tener a trabajadores gratuitamente a disposición del empleador en todo momento, atentos al llamado de este, pero sin poder organizar su vida personal y familiar sin el temor de ser llamado de improviso a trabajar.”. Así, dichas organizaciones prevén las siguientes consecuencias:

- a. Contrato cero horas: Constituye la máxima forma de explotación.
- b. Solo se paga lo que se trabaja.
- c. Se evita pago del descanso semanal y pago de semana corrida.
- d. Disponibilidad absoluta de la persona al empleador, aunque este no lo llame.

- e. Si no concurre o no acepta el llamado, tarde o temprano el empleador recurrirá a otro trabajador.
- f. ¿Cuándo procede?: En beneficio de empleador: eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador.³⁶

Para concluir, respecto a las observaciones que ha formulado el Senado a través de un informe en relación con el Proyecto consigan, “Debemos advertir que modalidades contractuales tan carentes de protecciones se corre el evidente riesgo de que no sólo se utilicen para la formalización de actividades que se realicen actualmente en la informalidad, sino también para sustituir mano de obra que hoy tiene contratos de trabajo con sus jornadas claramente definidas.”³⁷

3.2. Proyecto Ley de Reducción a la jornada Laboral a 40 horas (Boletín N° 11179-13).

El presente Proyecto de Ley ha sido iniciado por un grupo de diputados en marzo del año 2017 encontrándose actualmente en segundo trámite constitucional dentro del Senado, cuya principal finalidad en definitiva es reducir la actual jornada laboral de 45 horas a 40 horas semanales.

La jornada laboral es y ha sido históricamente un derecho fundamental muy debatido en Chile y el mundo, cuyo propósito se enfoca en propender el bienestar del trabajador y evitar abusos por parte del empleador y del sistema laboral y económico en general, ya que la tendencia ha sido establecer extensas jornadas de trabajo, y que en principio incluso, remontándonos a siglos pasados operaba de manera ilimitada. Por ello, dentro de los estándares del concepto que se tiene de un Estado de Derecho fue de gran importancia en primer lugar; limitar la jornada laboral, y en segundo lugar, determinar cuál será dicho límite, cuestión que ha sido constantemente objeto de discusión y análisis, donde a buena hora ha sido sujeto

³⁶ Programa Diálogo Social y Tripartismo Fiel Chile. . [en línea] 2019. fecha de consulta: 6 de Junio 2020] Disponible en <http://www.fielchile.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPTABILIDAD-LABORAL.pdf>

³⁷ Informe Senado. Observaciones Proyecto de Ley. 2019. Boletín 12618-13, pág. 20.

a modificaciones reduciendo el límite a la jornada a lo largo del desarrollo social, económico y cultural de cada país.

En Chile, y en la misma línea del Proyecto que analizamos anteriormente (PL sobre Modernización Laboral), los principales pilares en que se sostiene la reforma de reducción a la jornada laboral, apuntan nuevamente a la modernización y flexibilidad laboral, en contra del trabajo precario y en pro de la realización material y espiritual del trabajador, todo, en concordancia con la actividad empresarial para una productividad eficiente y eficaz.

En este sentido el mensaje del presente Proyecto argumenta: “(...) es necesario modificar la realidad de los trabajadores y seguir los pasos de otros países de la OCDE. Estos países tienen un rendimiento productivo alto y una jornada de trabajo reducida, se trata de Holanda, Dinamarca, Alemania, Suiza y Suecia con 29, 33, 35, 35 y 36 horas respectivamente. Esto es evidencia de que no hay una correlación efectiva o vínculo causal entre jornada de trabajo y nivel de productividad: si tomamos y comparamos el caso de Holanda y el caso chileno, vemos que Holanda tiene una población de 16, 85 millones de personas y en Chile es de 17,77 millones de personas, pero el PIB del primero es de \$869,5 mil millones de dólares y el chileno es de \$258,1 mil millones de dólares, donde la población económicamente activa es de 8, 97 millones en Holanda y de 8,59 millones en Chile”.³⁸

Así, de acuerdo a una serie de estudios comparados sobre la extensión de jornadas laborales, dejan en evidencia que en Chile se trabaja semanalmente 45 horas, considerado una cantidad de horas excesivas, lo que repercute directamente en bajos salarios y bajo rendimiento laboral de acuerdo a la fundamentación del mensaje del Proyecto en comento, realidad que está a la vista de todos en nuestro país, siendo la principal razón que motiva a realizar reformas en nuestro sistema laboral de modo de hacerlo más eficiente y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. En esto último, todos están de acuerdo, pero no hay consensos en las formas de llevar a cabo dicha premisa surgiendo opiniones divididas. Tanto en Chile

³⁸ Proyecto de Ley Sobre Reducción a la Jornada Laboral. [en línea]: Boletín N° 11179-13 (Sergio Aguiló, Karol Cariola y otros., 2017 pág. 1). [fecha de consulta: 9 de Julio 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13>

como los demás países (latinoamericanos y europeos), se demuestra cierta reticencia a la reducción de la jornada, ya que según estudios enfocados al comportamiento a nivel nacional e internacional en esta materia, se puede presenciar consecuencias tanto negativas como positivas en consideración a la realidad económica de cada país, la automatización y lo heterogéneas que son las empresas o industrias. Por lo que resulta difícil determinar a priori cuáles serían en concreto los impactos que esto produce con el ánimo de evitar perturbaciones futuras en nuestro sistema económico y laboral.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente la reducción de la jornada laboral en Chile el año 2001, donde se redujo de 48 a 45 horas semanales, donde el profesor de Derecho del Trabajo y doctor en derecho de la Universidad de Colonia, Alemania, Eduardo Rojo Caamaño, señala: “(...) en el caso de la legislación laboral nacional, salvo algunas puntuales modificaciones, entre las cuales destaca por su cercanía y significación la reforma introducida por la Ley N°. 19.759, de 2001, solo a principios de este siglo se hizo posible reducir la duración de la jornada laboral, después de más de 60 años, de 48 a 45 horas semanales. Con todo, esta reforma no estuvo ausente de críticas o de oposición por algunos sectores políticos que veían en esta limitación un obstáculo para el crecimiento económico, obviando que en la mayoría de los países desarrollados las jornadas máximas semanales se ubican hace bastantes años bajo las 40 horas semanales, pues prima en ellos un enfoque que pone el acento en la eficiencia de la actividad por sobre las horas dedicadas a su realización.”³⁹.

Dicho esto, haremos presente algunos aspectos positivos que son posibles prever, de acuerdo a la experiencia internacional y análisis de autores.

Los **resultados positivos** al implementarse una reducción de la jornada ordinaria de trabajo:

Los aspectos positivos son claros en cuanto a que una reducción de jornada laboral, se traducen sin duda en un beneficio para la salud y bien estar de las personas que

³⁹ Eduardo Rojo Caamaño. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilización. Pág. 340.

se desempeñan bajo estas normas laborales, tanto física y psicológicamente, trayendo en consecuencia una reducción de gastos de salud para los trabajadores.

Con relación a cómo impacta al trabajador en su desempeño una reducción de la jornada laboral, según estudios se sostiene que incrementa su bienestar cuando al trabajador se le concede la posibilidad de elegir entre horarios y días sin que afecte su salario siendo altamente probable que se incremente su productividad al verse motivado y satisfecho bajo esas condiciones de trabajo.

Respecto a la empresa o industria, la flexibilidad permite hacer mejor uso del capital, al combinarlo de manera más eficiente con el trabajo. Esto eleva la productividad tanto del capital como del trabajo, y reduce el costo fijo para la empresa al enfocar las horas trabajadas donde éstas son más valiosas.

En cuanto al contenido del Proyecto, en concreto, la reforma laboral que se pretende en materia de jornada laboral obligatoria es única y clara, y es reducir su extensión de 45 horas semanales a 40 horas. No obstante, la presunta norma traería las siguientes modificaciones al capítulo IV del título I del Libro I del Código del Trabajo:

El artículo 21 del Código del Trabajo define jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador debe prestar “efectivamente” los servicios en conformidad al contrato, pero en el inciso segundo del mismo señala que también se computará como 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. En este sentido, el adverbio “efectivamente” no tiene más efecto que matizar la regla del inciso segundo.

Artículo 22 del Código del Trabajo. Establece una jornada de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales; el Proyecto introduce una disposición para reducirlo progresivamente hasta las cuarenta horas semanales (8 horas diarias si se distribuye en cinco días, o bien, 6 horas 40 minutos diarias si se distribuye en seis días). La modificación al artículo 28 del Código del Trabajo supone una modificación del régimen descrito en el inciso segundo de un máximo de diez horas a ocho horas.

El artículo 24 del mismo Código establece un régimen especial para los días de navidad en el que el empleador puede extender la jornada en dos horas. Respecto de esto, debiera mediar un acuerdo con el trabajador, no debiera ser una facultad del empleador.

Artículos 25, 25 bis, 25 ter y 26 bis, todos del Código del Trabajo, se intenta homologar los regímenes de la locomoción colectiva, camioneros y el de conductores de trenes a los nuevos límites establecidos por este Proyecto de Ley.

Artículo 27 del mismo Código está orientada por el mismo esfuerzo de régimen de trabajadores de hoteles, a saber, homologar regímenes. El inciso tercero es particularmente complejo: permite a los trabajadores permanecer por doce horas en el lugar de trabajo con una hora de descanso imputable a la jornada. El tiempo en el lugar de trabajo debe ser reducido.

El Proyecto de Ley modifica la media hora de colación por una hora y establece que se considerará tiempo trabajado.⁴⁰

a) Críticas al Proyecto de Ley:

De acuerdo a la lectura de ciertos informes de sectores políticos y académicos, al reducir la jornada laboral ordinaria, puede principalmente, traer consecuencias negativas en el ámbito económico principalmente por deducirse un aumento del costo de hora trabajada, bajo el entendido que la reducción de la jornada no puede ni debe materializarse en desmedro de los salarios, sino por el contrario, de acuerdo a las exigencias del Proyecto, estos deben mantenerse, siendo el empleador a quien le corresponde soportar el aumento, por tanto, ¿resulta conveniente para las empresas?. De acuerdo a estudios se ha ejemplificado el aumento de la siguiente manera: Para ejemplificar supongamos que el salario semanal es de \$180.000. En consecuencia, con la legislación actual (jornada de 45 horas) el salario por hora sería de \$4.000. Dado que de acuerdo al Proyecto de Ley los salarios no pueden

⁴⁰ Proyecto de Ley Sobre Reducción a la Jornada Laboral. [en línea]: Boletín N° 11179-13 (Sergio Aguiló, Karol Cariola y otros., 2017). [fecha de consulta: 9 de Julio 2020]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13>

caer, el nuevo salario por hora sería de $\$180.000/40=\4.500 . En consecuencia, el aumento porcentual del costo salarial por hora es $\$4.500/\$4.000-1 = 12,5\%$.⁴¹

Por lo tanto, este aumento en los costos salariales, está directamente relacionado con la productividad, es decir, cómo sería posible producir lo mismo en menor tiempo para no afectar las ganancias de las empresas o industrias y en consecuencia los salarios de los trabajadores; por ello, se pueden contemplar dos escenarios posibles: primero es que en menor tiempo el trabajador debe producir lo mismo para efectos de no impactar las ganancias de la empresa y por ende, mantener el salario lo que implicaría una reorganización del trabajo por parte de la empresa para contrarrestar el aumento de los costos. “Una forma concreta en que esto puede materializarse en la práctica es por ejemplo a través de fórmulas que reducen los breaks no autorizados o desalientan la realización de actividades personales en horas de trabajo.”, y en perjuicio de esto, dada la naturaleza de ciertos trabajos como aquellos que se desempeñan en atención a público o labores de vigilancia, resulta incompatible producir lo mismo en menor tiempo, ya que en dichos casos solo se remunera por encontrarse el trabajador a disposición, sin ejecutar un trabajo que impacte en las ganancias para la empresa, lo que en definitiva encarece los costos de contratación para el empleador pudiendo afectarse en reducir los gastos totales de la empresa prescindiendo en parte del capital humano.

Un segundo escenario, es producir menos a un costo salarial mayor afectando los costos fijos del empleador. Respecto a este último, al reajustarse el salario de acuerdo a las horas trabajadas, la producción alcanzada dentro de ella y las ganancias proporcionales para la empresa, el trabajador verá reflejado una reducción en su salario en proporción a las horas efectivamente trabajadas, trayendo como consecuencia trabajar horas extraordinarias para compensar, con acuerdo de su empleador (en el caso chileno, pagadas con recargo de 50% respecto

⁴¹ Posibles impactos en empleo de una reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, Juan Bravo. Informe Laboral, Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2019. [fecha de consulta: 4 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://clapesuc.cl/assets/uploads/2019/09/informe-laboral-jornada-40-horas-vf.pdf>

a la hora ordinaria), o bien, deberá buscar un segundo trabajo para lograr satisfacer sus expectativas económicas de acuerdo a sus necesidades. Por ello, es de esperarse que a largo plazo sea este un aspecto negativo, puesto que las firmas ajustaran su capital considerando que contratar a un trabajador se ha vuelto más costoso.

Por otro lado, desde la perspectiva empresarial, conlleva a que las empresas deban reorganizar el trabajo para efectos de producir más en un corto tiempo “Si se espera que la reducción de la jornada laboral aumente los costos unitarios para las empresas (presionando a la baja los ingresos mensuales), la Ley podría impedir que el ingreso mensual de los trabajadores con contrato se reduzca. Sin embargo, ⁴²estas medidas logran contener la reducción en los salarios reales de los trabajadores con contrato vigente, y no de los nuevos trabajadores. En efecto, como la Ley no afecta los ingresos de las nuevas contrataciones, es de esperar que las nuevas contrataciones se hagan a un menor ingreso mensual, el correspondiente a la productividad efectiva de los trabajadores con una menor jornada”.⁴³

Con todo lo anterior, es posible prever a grandes rasgos situaciones negativas que afectan directamente a la economía y bienestar social, no obstante todo dependerá de la perspectiva política y económica con que se le mire, siendo necesario hacer presente y tomar en cuenta el gran debate ideológico que existe a lo largo de la historia de nuestro país desde el comienzo del desarrollo del Derecho del Trabajo, cuyo arquetipo de relación laboral se mantiene en esencia con leves modificaciones adaptadas a los tiempos, todo por las dificultades políticas y económicas que se presentan a la hora de reflexionar acerca de formas para flexibilizar y modernizar el trabajo.

Para terminar, además tomar en cuenta que el impacto en las empresas o industrias dependerán en concreto del tipo de producto o servicio que presenten, resultando

⁴² Posibles impactos en empleo de una reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, Juan Bravo. Informe Laboral, Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2019. [fecha de consulta: 4 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://clapesuc.cl/assets/uploads/2019/09/informe-laboral-jornada-40-horas-vf.pdf>

⁴³ Comisión Nacional de Productividad. [en línea]: Informe Preliminar: Análisis de las posibles consecuencias de reducir legalmente la jornada laboral. 2019. [fecha de consulta: 1 de Agosto 2020]. Disponible en: <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Preliminar-Consolidado-Final.pdf>

complejo determinar a ciencia cierta cuáles serán los efectos tanto positivos y negativos que se presenten al verificarse una reducción en la jornada de trabajo y que permita apreciar de forma concluyente si será favorable o no para el desarrollo económico y social del país. Sin embargo, los textos e informes son concluyentes en que de implementarse el presente Proyecto, debe surtir sus efectos de manera gradual para permitir adaptabilidad en las empresas y evitar impactos perniciosos en los trabajos, tanto en sus sueldos como en generación de trabajo.

CAPITULO II. Teletrabajo y labores a distancia, una nueva forma de relaciones laborales.

En el mundo del trabajo chileno e internacional, producto de los avances tecnológicos y mayormente con los graves impactos que ha tenido la pandemia del COVID-19, ha sido relevante la función que ha tenido en las empresas servicios públicos y en general a todos los trabajadores.

El impacto de esta pandemia en la actualidad ha sido muy grave, ha sido una de los peores efectos que ha tenido en la economía desde bastante tiempo, cuyo impacto también se ha producido en los trabajadores, muchos se encuentran cesantes, otros con “suspensión” del contrato laboral, algunos continúan realizando viajes a sus establecimientos o faenas exponiéndose a contraer y contagiar la enfermedad a sus pares y familias, y finalmente al parecer los más seguros y menos perjudicados serían los trabajadores que se encuentran en esta modalidad de “Teletrabajo” y trabajos a distancia, cuestión que es engañadora porque existen muchos riesgos y vulneraciones de derechos laborales que son susceptibles de investigación en la relación de subordinación y dependencia que existe, como por ejemplo accidentes laborales o enfermedades profesionales, el derecho a descanso o “desconexión”, recursos o elementos idóneas para realizar las labores como internet, computador, entre otros aspectos, que se averiguarán en el presente capítulo, tratando de abarcar aspectos más relevantes en el asunto.

1. Teletrabajo desde un ámbito internacional

En cuanto al Teletrabajo, existen varias acepciones y temas asociados al “teledesplazamiento” (telecommuting), “trabajo en red” (networking), “trabajo a distancia” (remoteworking), “trabajo flexible” (flexible working) y “trabajo en el domicilio”⁴⁴. Respecto a concepto de Teletrabajo se entiende como “Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”⁴⁵, por otra parte la Asociación Española de Teletrabajo lo conceptualiza como “(...) el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación”. También como “aquella actividad realizada fuera del espacio físico de la empresa que realiza un trabajo, ejerciendo sus conocimientos al servicio de la misma en régimen de contrato de plantilla, autónomo, o free lance, arrendamiento de servicios, etc.”⁴⁶

En resumen se trataría de actividades laborales realizadas esencialmente a través de equipos informáticos o de telecomunicación para enviar información al centro o una base de trabajo.

Sobre el mismo asunto la doctrina considera que el Teletrabajo, cuenta con ciertos elementos que son importantes para su desempeño, estos son:

- a) Un elemento locativo o geográfico, para saber el lugar en donde se trabaja. Para determinar que los servicios laborales deben prestarse fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa o establecimiento.
- b) Existe un elemento cualitativo, para determinar con qué se trabaja, respecto a los dispositivos o elementos tecnológicos, que permita precisamente el

⁴⁴ El Teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile, Revista de Derecho Universidad San Sebastián, Rodrigo Alejandro Ruiz Godoy, 2015 [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uss.cl/wp-content/uploads/2016/05/El-teletrabajo-Hacia-una-nueva-forma-de-trabajo-en-Chile.pdf>

⁴⁵ Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar [en línea]. Andrea Bustos y Rodrigo Mazzo. 2011. [fecha de consulta: 10 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.bcn.cl/index_html

⁴⁶ Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar [en línea]. Andrea Bustos y Rodrigo Mazzo. 2011. [fecha de consulta: 10 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.bcn.cl/index_html

desarrollo de una forma productiva alejado del centro de funcionamiento empresarial.⁴⁷

En cuanto a sus características esenciales, se destacan las siguientes:

- a) Espacialidad: La prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en que normalmente se realiza el trabajo en las empresas. Que generalmente debería ser el domicilio.
- b) Uso de las nuevas tecnologías de la información: El trabajo se desarrolla mediante la utilización de herramientas informáticas, digitales y de telecomunicaciones.
- c) Estas deben ser utilizadas no solamente como medio preferente del desarrollo del trabajo, sino también el medio de enlace con el empleador.
- d) Organización: La utilización de tecnologías como un nuevo modelo de organización del trabajo. Si bien estas características nos entregan una definición más clara sobre teletrabajo, no hacen referencia a las modalidades que puede adoptar este. Los estudiosos del tema no presentan una clasificación predominante sobre estas; sin embargo, las modalidades relevantes serían las siguientes:
 - Teletrabajo desde el hogar o telehomeworking.
 - Teletrabajo cercano al hogar: telecentros comunitarios y oficinas satélites.
 - Teletrabajo en cualquier lugar: telecentros y call centers.
 - Teletrabajo en diferentes lugares: nómada o móvil.
 - Teletrabajo a través de países: transfronterizo (países vecinos) y offshore (países distantes).
 - Teletrabajo permanente.

⁴⁷ LABRA TODOROVICH, Marcela y GONZALEZ CORTES, Mauro. TELETRABAJO EN CHILE, Una Oportunidad Hacia el Bicentenario. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2007, página 12.

- Teletrabajo parcial o suplementario.
- Teletrabajador independiente o self-employed.
- Teletrabajador dependiente⁴⁸

Sin embargo, el teletrabajo no ha adquirido las mismas características en las distintas partes del mundo. Dependerá del tipo de sociedad, costumbres y otros factores característicos de cada país.

Por ejemplo la OIT, en marzo del año 1997, ya consideraba el estudio del teletrabajo y el desarrollo en países principalmente desarrollados como estados Unidos y la Unión Europea por ejemplo, al señalar lo siguiente:

“Varios estudios ponen de manifiesto que el número de personas que utilizan ordenadores para trabajar desde su domicilio, automóviles u “oficinas satélite” supera los 8 millones en Estados Unidos, 500.000 en el Reino Unido, 150.000 en Alemania, 100.000 en España y 30.000 en Irlanda. Esta forma de trabajo se encuentra muy generalizada en Irlanda y Estados Unidos, donde es la elegida por el 3,8 y el 6,5 % de la población activa, respectivamente. El teletrabajo se utiliza fundamentalmente, y en orden decreciente, en el proceso de textos y datos, la programación, la redacción, la traducción, la contabilidad y las tareas de secretaría, el diseño y la arquitectura, etc.”.⁴⁹

Además, aportando los siguientes datos:

El teletrabajo en la Unión Europea

País	Teletrabajadores en Miles	Teletrabajadores en % a la población
Reino Unido	2 563,0	2,2
Alemania	149,0	0,4
España	97,0	0,5

⁴⁸ El Teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile, Revista de Derecho Universidad san Sebastián, Rodrigo Alejandro Ruiz Godoy, 2015 [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uss.cl/wp-content/uploads/2016/05/El-teletrabajo-Hacia-una-nueva-forma-de-trabajo-en-Chile.pdf>

⁴⁹ Revista de Trabajo de la OIT. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. 1997 [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080681.pdf

Irlanda	32,0	3,8
---------	------	-----

Actividades en las que más se utiliza el teletrabajo

Actividad	%
Proceso de textos y datos	53
Programación	38
Redacción y edición	33
Traducción	32
Contabilidad	28
Tramitación de pedido y tareas de secretaría	23
Diseño y arquitectura	17
Ventas y marketing	16
Formación, investigación y Consultoría	14
Trabajos de reparación	12
Gestión	6

50

Desde esta fecha el año 1997 a la actualidad la OIT ha hecho exactamente 365 publicaciones en sus revistas del trabajo⁵¹, las que han aumentado considerablemente en el último año 2020 en razón al COVID-19, de hecho solo en este año se han realizado 111 publicaciones en razón del Teletrabajo, por el énfasis lógico que tiene este en la actualidad en varios países y parte de los factores que se explicaron anteriormente, por ejemplo el documento creado entre la CEPAL y OIT llamado “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)” señala los efectos de la pandemia en el mercado laboral se verán afectados directamente de la capacidad que tengan los países y sus pobladores, poniendo énfasis en el teletrabajo como un método útil para laborar desde el hogar o algún establecimiento, pero dependerá mucho de los factores socioeconómicos que tengan cada uno, así lo indica expresamente:

“... el impacto en los mercados laborales regionales dependerá de la capacidad de los países de adaptarse a nuevas formas de trabajo. Si bien el trabajo a distancia,

⁵⁰ Revista de Trabajo de la OIT. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. 1997 [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080681.pdf

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo - OIT. 2020. [fecha de consulta: 11 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080681.pdf

o teletrabajo, es una posibilidad para muchos trabajadores, no todos los países cuentan con la infraestructura tecnológica adecuada para ello”.⁵²

Posteriormente agrega: “En la región, un 67% de la población es usuaria de Internet, pero existen diferencias significativas tanto entre los países como dentro de ellos, que obedecen a factores como el nivel socioeconómico y la ubicación geográfica. Asimismo, es preciso tener en cuenta que el aumento del uso de las tecnologías digitales **puede exacerbar las desigualdades derivadas del distinto nivel de acceso a estas** con el que cuentan los diferentes países y grupos de ingreso”... “Si bien el teletrabajo se presenta como una alternativa durante el confinamiento, sobre todo para los trabajadores formales de áreas administrativas y sectores no manuales, entraña complejidades asociadas a la falta de regulación anterior a la pandemia y de instrumentos que aseguren su cumplimiento en la mayoría de los países”.⁵³

También, se encarga informar los efectos que podría tener el teletrabajo en torno a la salud de los trabajadores, tanto físicas y psicológicas, el cual es parte de los desafíos futuros que se tienen para implementar esta modalidad en el futuro, el texto expreso lo indica de tal manera: “Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo también puede tener repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico del trabajador y, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena y, por lo tanto, al mundo laboral, cuando la vivienda constituye el lugar de trabajo”.⁵⁴

Por otra parte, el especialista abogado de materia laboral, Humberto Villasmil, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT

⁵² El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL / OIT. Revista de Trabajo de la OIT. Mayo 2020. [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf

⁵³ El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL / OIT. Revista de Trabajo de la OIT. Mayo 2020. [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf

⁵⁴ El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL / OIT. Revista de Trabajo de la OIT. Mayo 2020. [fecha de consulta: 15 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf

Cono Sur. Confía que el teletrabajo en Latinoamérica está tomando una relevancia nunca antes vista, puesta a prueba por muchos países debido a la crisis que se atraviesa actualmente, con una serie de debates y propuestas legislativas. Respecto a este tema del Teletrabajo la OIT no cuenta con unos convenios en específico, el antecedente más cercano es el “Convenio sobre trabajo a domicilio” del año 1996 (núm. 177), que a pesar de no tener una regulación precisa, puede ser referencial respecto al teletrabajo y derivados de él que tienen relación al lugar de trabajo y el domicilio del trabajador. Este Convenio en su artículo 1° define y conceptualiza la cuestión del trabajo en el domicilio o residencia del trabajador, de esta manera:

“a expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.⁵⁵

Además, indica que está imponiendo una tercera categoría, aunque no esté generalmente normada todavía: “el trabajo remoto excepcional y obligatorio”, que se da cuando por orden de una decisión sanitaria y en el marco de estados de excepción o de emergencia se suscita el teletrabajo, no voluntaria sino compulsivamente.⁵⁶

⁵⁵ Convenio sobre el trabajo a domicilio, (núm. 177).1996. [fecha de consulta: 12 de Septiembre 2020]. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

⁵⁶ Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? 2020. [fecha de consulta: 13 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

Ahora se revisarán algunas legislaciones principales de Latinoamérica, en cuanto al tema del teletrabajo y las medidas normativas que han tomado al respecto. Por ejemplo:

Mucho antes del COVID-19, en Colombia, la Ley 1.221 (año 2008) estableció garantías laborales sindicales y de seguridad social para teletrabajadores. En Perú, la Ley 30.036 (año 2013), reguló el teletrabajo en un breve instrumento de 5 artículos. En Brasil, la Ley 13.467 (año 2017) modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo, incorporando un capítulo dedicado al teletrabajo. En Bolivia, el 14 de abril de 2020 se promulgó el Decreto Supremo 4.218 para regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios mediante Tecnologías de la Información y Comunicación en los sectores público y privado. En Argentina a raíz de una resolución ministerial 595/2013 del MTEYSS, se declaró la utilidad del trabajo a distancia como una modalidad de conservación del empleo, lo que dio lugar a dos Proyectos de Leyes sobre teletrabajo, actualmente en tramitación.

Las legislaciones más recientes sobre teletrabajo en América Latina se promulgaron: en Costa Rica (Ley 9.738 del 18.09.2019), en Panamá (Ley 126 del 18.02.2020), en El Salvador (Decreto 600 de 20.03.2020) y en Chile (Ley 21.220 del 23.03.2020).⁵⁷

En Paraguay, la Ley 6.524 que declaró el estado de emergencia ante el COVID-19 incluyó un Artículo 20 sobre teletrabajo respecto del cual la resolución MTESS N°598/2020 dispuso una regulación que al estar vinculada a esta Ley debería tener la vigencia de la emergencia sanitaria por lo que, se deduce, se trata de un régimen temporal. En Uruguay, en tanto, el pasado 21 de abril de este año, ingresó a la Cámara de Senadores el Proyecto de Ley N°138-2020 sobre promoción y regulación del teletrabajo.⁵⁸

⁵⁷ Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? 2020. [fecha de consulta: 13 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang-es/index.htm

⁵⁸ Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? 2020. [fecha de consulta: 13 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang-es/index.htm

Al respecto la OIT considera que el Teletrabajo surja y se estimule por falta de garantías, derechos y precarización laboral. En las legislaciones entre el año 2019 y 2020 mencionadas anteriormente (incluyendo Chile), el teletrabajo se reconoció como una modalidad de trabajo voluntario que por ende ameritará un contrato o una adenda de teletrabajo. Por tanto, puede ser revocable por decisión de una o de ambas partes, este factor es importante porque actualmente es una necesidad y casi obligación que los trabajadores que puedan cumplir sus funciones desde sus hogares no corran riesgos de contagio y tener las condiciones necesarias en su lugar de desempeño de labores, para así evitar problemas de diferente índole, por tanto la voluntariedad es algo poco real en la contingencia y práctica diaria de Chile y seguramente varios países de la región, adicionalmente se debe considerar que esta modalidad probablemente no sea más una excepcionalidad si no una generalidad que debe tener prioridad en las medidas laborales hacia el futuro.

De esta forma, mientras en la actualidad chilena y mundial el teletrabajo tiene una significativa alza en su aplicación, ya no se trata de callcenter, sino que ha evolucionado en gran parte a telehomeworking, que cada día se torna una nueva generalidad.

Finalmente, hay que señalar que el teletrabajo cuenta con gran influencia de flexibilidad laboral, ámbito bastante cuestionable por la doctrina nacional e internacional porque produce rasgos de precarización en las personas y desmedro en sus derechos. Cuestiones que se revisaran posteriormente.

1.1. Teletrabajo en Chile.

El teletrabajo en Chile sin dudas que ha tenido una influencia importante, sobre todo como partes de los efectos de la pandemia COVID-19, por causa de ello se ha tenido que realizar una serie modificaciones legales para adecuar y proteger los derechos laborales de las personas, como por ejemplo Ley 21.220 que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, el Decreto 18 que aprueba reglamento del artículo 152 quáter del código del trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan

servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744, el Auto Acordado N° 41-2020 que regula el teletrabajo y el uso de videoconferencia en el poder judicial, entre otros más que se revisaran a continuación.

En cuanto a los orígenes del teletrabajo en Chile data del siglo XX, con Leyes referidas al trabajo doméstico, pero sin prestaciones de elementos tecnológicos o de telecomunicación, poniendo énfasis en la existencia de subordinación y dependencia, por ejemplo el artículo 7° del Código del Trabajo del año 1931 señalaba “El trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otros cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo”.

En el nuevo milenio, el teletrabajo fue conocido por el rubro de los “Call Center”, o centros de llamados. Este tipo de industrias, se remontan en nuestro país en los inicio de los años ochenta, cuando Chilectra, montó una plataforma para establecer contacto con sus clientes de manera no presencial, modelo que poco a poco fue siendo imitado e implementado por otras empresas. Su aparición y desarrollo está asociado en forma directa con el crecimiento del sector servicios en los últimos años y su desarrollo ha estado ligado a la expansión de las comunicaciones y a los avances de la tecnología. Este tipo de negocio responde a las políticas de diferenciación funcional y externalización (outsourcing) de los servicios de grandes compañías que han trasferido muchas de sus funciones a terceras personas. Como parte de esta estrategia, los servicios de atención a clientes, antes prestados por empleados de las propias compañías han sido traspasados a empresas de servicios especializadas en la gestión de call center, y se ha convertido en un símbolo de la flexibilidad tanto geográfica como laboral.⁵⁹

Ahora, el reconocimiento legal expreso del teletrabajo fue recién en el año 2001 a través de la dictación de la Ley N° 19.759 que modifico el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. En el

⁵⁹ Juzgado de Letras de Talca, Sentencia ROL I-8-2018.

mensaje de esta Ley incluye un título y algunos párrafos dedicados al teletrabajo, con miras al futuro tecnológico empresarial y las relaciones con los trabajadores, de esta manera la Ley se refiere a ello:

“a. Trabajo efectuado desde lugares distintos del recinto empresarial a través de medios tecnológicos: el teletrabajo”.

Algunos de estas nuevas formas a las que la Ley laboral debe dar cobertura, han tenido expresión en el modo productivo, aunque sin regulación normativa expresa, como es el caso del trabajo a tiempo parcial. Otras formas, de más reciente aparición, exigen una regulación, particularmente porque responden a formas organizativas del trabajo y de las empresas que se proyectan hacia el futuro, en la medida en que la tecnología se sigue desarrollando, como el trabajo que se presta en lugar distinto del recinto de la empresa mediante los modernos medios tecnológicos o el teletrabajo”.⁶⁰

También, adicionalmente esta Ley entrega una definición clara en el ordenamiento jurídico interno respecto al teletrabajo, modificando el art. 22 Código del Trabajo: “b. Régimen de Trabajo prestado en lugar distinto al de la empresa. Enseguida, se regulariza el "teletrabajo", esto es, aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones”.⁶¹

Posteriormente el 8 de agosto del año 2018, se presenta el Proyecto de Ley 21.220 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, que fue finalmente publicado este año 2020, modificando el Código del Trabajo.

⁶⁰ Biblioteca del Congreso Nacional – BCN. Historia de la ley 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. [en línea]: 2001. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en:

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

⁶¹ Biblioteca del Congreso Nacional – BCN. Historia de la ley 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. [en línea]: 2001. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en:

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Los objetivos principales de esta Ley estaban basadas en la modernización de las relaciones laborales, incorporación del mercado laboral, corresponsabilidad parental, empleo sustentable y protección laboral. Por ejemplo respecto a la modernización, el mensaje presidencial señala en el primer párrafo: “Nuestra legislación laboral tiene un importante desafío: adaptarse a la nueva realidad del mercado, las necesidades y motivaciones de sus trabajadores; y, a la vez, generar nuevas oportunidades laborales. Sabemos lo complejo que resulta que la legislación avance al mismo paso que el mercado laboral, sin embargo, es nuestro deber como Gobierno hacer nuestro mayor esfuerzo para acortar dicha brecha”.⁶²

En el ámbito de protección laboral, el presidente de la república en su mensaje hace referencia a problemas externos o vulneraciones que se puedan producir a los derechos de los trabajadores, así fue como fue expresado en el mensaje:

“Desafortunadamente, cada vez que hablamos de trabajo a distancia aparecen voces que miran este Proyecto con dudas y recelo, pues ven en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, y como ya se ha dicho a lo largo de este Mensaje, el corazón de este Proyecto es precisamente el contrario, proteger a nuestros trabajadores, mejorar su calidad de vida, permitir la conciliación laboral y familiar; en definitiva, promover que nuestros trabajadores sean más felices, pues nada mejor para el mercado laboral que un trabajador contento y comprometido. De esta forma, esta nueva regulación protege, en todo momento, los derechos de los trabajadores a desempeñar sus funciones velando por la protección de sus derechos, careciendo de cualquier forma de precarización de la relación laboral. Hoy la preocupación es modificar la actual legislación, la cual genera un grado importante de informalidad en los trabajadores, al no permitirles prestar servicios atendiendo las nuevas formas de trabajo que la tecnología, globalización y el avance de los países ha ido generando”.⁶³

⁶² Biblioteca del Congreso Nacional –BCN. Historia de la Ley 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. [en línea]: 2018. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7735/HLD_7735_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

⁶³ Biblioteca del Congreso Nacional –BCN. Historia de la Ley 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. [en línea]: 2018. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7735/HLD_7735_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Luego, finalmente este Proyecto fue convertido en Ley, siendo promulgado y publicado el día 24 de marzo del año 2020, incorporando en el Título II del Libro I, el Capítulo IX titulado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, agregando una serie de normas adicionales al artículo quáter 152, adicionalmente están las letras G), H), I), J) K), L) M). N) y O), de estos es importante mencionar los siguientes:

“Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración”.

En el artículo anterior entrega una nueva definición de trabajo a distancia, haciendo una distinción con el teletrabajo, dando diferencias importantes para su comprensión, así lo indica en los siguientes párrafos: “Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”.

Sobre el Teletrabajo dice: “Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.⁶⁴

Para finalizar indica: “Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

Artículo 152 quáter H, indica que las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio

⁶⁴ Ley 21.220. Biblioteca del Congreso Nacional –BCN. [en línea]: 2020. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

determinado, en el caso que sea en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Otro artículo importante es el artículo 152 quáter J, que regula la jornada y modalidad, de esta manera “La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella”.⁶⁵

El Artículo 152 quáter K, establece la regulación especial que debe contener este tipo de modalidad de trabajo, el cual deben contener expresamente:

“1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión”.

⁶⁵ Ley 21.220. Biblioteca del Congreso Nacional –BCN. [en línea]: 2020. [fecha de consulta: 29 de Septiembre 2020]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Otro factor relevante son las herramientas, elementos y equipos de trabajo, que deben tener los trabajadores, por ningún motivo el trabajador debe otorgar sus elementos e invertir con sus recursos económicos para realizar el trabajo asignado, esto es obligación del empleador. Así lo indica el artículo 152 quáter L, cuando se refiere a este tema: “Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”.

Otro tema importante es la seguridad del trabajador en su domicilio o establecimiento en donde realice sus labores, de esto se encarga el artículo 152 quáter M y N, indicando “En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184”.

“Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente”. Además este artículo establece una obligación y responsabilidad que tiene el empleador de capacitar al trabajador, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

Respecto a los trabajadores que pertenecen al Poder Judicial, la Corte Suprema dictó un Auto Acordado N° 41-2020 que regula el teletrabajo y el uso de “videoconferencia” para efectos de regular las audiencias, atención a públicos y otras labores esenciales en los funcionarios de justicia. Además en su art. 1° entrega al siguiente definición de teletrabajo judicial “El teletrabajo consiste en una

modalidad de organización laboral que permite respecto de la institución, asegurar la continuidad de sus operaciones, y respecto de los funcionarios y las funcionarias, dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, con la particularidad de que éstas se desarrollan en un lugar físico distinto al del asiento habitual de la dependencia judicial a la cual pertenecen, o sin existir desplazamiento físico para realizar tareas correspondientes a otro tribunal, normalmente a través de medios tecnológicos para prestar servicios, respectivamente, a su propia unidad judicial o a otra distinta”.

1.2. Comentarios respecto al teletrabajo en Chile.

A pesar de que el teletrabajo en Chile en la actualidad es una modalidad consagrada en el ámbito laboral, con un gran porcentaje de utilidad por las empresas y las instituciones públicas, que han sabido reaccionar a los cambios tecnológicos y problemas de la pandemia COVID-19, la implementación y las modificaciones legales han sido ampliamente criticadas y comentadas por diversas personas del ámbito jurídico, económico, doctrinario y otras ramas de las ciencias sociales principalmente. Algunas posturas señalan que el teletrabajo es una vía para la precarización laboral y la flexibilidad a pesar de que la norma señala expresamente las horas de “desconexión”, muchas veces no se respeta porque después de la jornada laboral ordinaria continúan laborales o consultas sobre el trabajo, como también la disfunción o término de horas “extraordinarias”. Estas dudas y otras más se revisarán a continuación de este apartado, realizando un análisis jurídico y social en la coyuntura nacional.

Otras observaciones a la Ley, radican que esta fue creada para una situación “normal” de las relaciones laborales, o para acaso “excepcionales”, porque deja bastantes dudas en diversos aspectos, además se cree que no perdurara después del término de los “estados de excepción” que ha ordenado a autoridad de seguridad por los diversos efectos negativos que pueda contraer en las personas.

Otro punto, es sobre la fiscalización de las condiciones laborales, esto demandarán mayores esfuerzos y costos para las entidades fiscalizadoras, los empleadores y trabajadores que “pactan” esta modalidad, tales como la seguridad en el trabajo.

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a requerimiento del empleador o del trabajador, deberán fiscalizar en el domicilio de cada trabajador acogido a esta modalidad, las condiciones de seguridad en el trabajo y el efectivo cumplimiento de las medidas de seguridad y salud que demandan sus funciones. Además respecto a esta fiscalización nada dice del momento a realizar, sucede que sin previo aviso ni coordinación podría afectar la intimidad y privacidad de las personas en sus hogares, vulnerando algunos derechos fundamentales.

Se puede visualizar que habrá dificultades para determinar las condiciones de seguridad que se requerirán atendidas las distintas funciones y realidades de los trabajadores en sus domicilios respectivos, y como consecuencia de lo anterior existirá más controversias en los casos de accidentes o enfermedades que se produzcan por causa u origen en el trabajo lo que producirá una mayor judicialización de los casos, mayor costo económico, recursos humanos, tiempos de tramitación de las causas y sobrecarga de las labores judiciales afectando los plazos.⁶⁶

Además, respecto a las jornadas laborales puede extenderse en horas de trabajos no extraordinarias, porque con la diversidad de aplicaciones de celulares modernos como “WhatsApp” o revisión de correos electrónicos, los que gran parte de la población utilizan, se dan muchas veces fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Así lo plantea, por ejemplo, un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo que sintetiza la evidencia existente para diez Estados miembros de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos.⁶⁷

El argumento principal de esta Ley de las autoridades para promover esta modalidad de trabajo durante los últimos años ha sido que esta permitiría una mejor conciliación del trabajo y la vida personal. Sin embargo, no existe evidencia

⁶⁶ Comentarios a la Ley 21.220, desafíos para el teletrabajo a distancia y teletrabajo. Estudio Navarro y Abogados. 2020. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: <http://estudionavarro.cl/abogados/wp-content/uploads/2020/07/Desafi%CC%81os-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.pdf>

⁶⁷ Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Organización Internacional del Trabajo. 2019. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

científica que respalde este argumento. Es más, varios estudios han demostrado que el teletrabajo aumenta la interferencia de la vida personal y, en particular, la vida familiar en el trabajo y adicionalmente es muy probable que surjan una serie de enfermedades físicas y psicológicas, como se revisará en párrafos posteriores. Trabajar en casa tiende a incrementar la cantidad de responsabilidades asumidas por las y los trabajadores en el hogar, ya sea voluntaria o involuntariamente, para ahorrar costos o cumplir con estándares impuestos. Asimismo, borra la frontera física y temporal entre trabajo y familia.⁶⁸

Otros aspectos a revisar, es que lo anterior se suma que el impulsar el teletrabajo puede tener un efecto indeseado en la igualdad de género. Mientras las tareas domésticas y de cuidado sigan siendo mayoritariamente asumidas por mujeres, quienes además de cargar con el trabajo remunerado y subordinado, deberán cargar con las tareas del hogar y crianza de hijos, como lamentablemente es de amplia costumbre en el país.⁶⁹

Por su parte, la Central Unitaria de Trabajadores - CUT. Considera errática e imprecisa la implementación de la Ley 21.220, que podría llevar a aspectos de precariedad laboral, también que podría afectar las horas extraordinarias, indicando lo siguiente: "... Contra una cuestión que es básica: aquí se ha dicho que hay 12 horas de desconexión, lo que supone 12 horas de trabajo y que no hay reconocimiento de horas extraordinarias. Esas situaciones nos parecen que hoy día más bien dan la señal que se está buscando, por la vía de estas iniciativas de la Ley, más que proteger a los trabajadores, es generar condiciones de precariedad en sus jornadas laboral que nos parecen que se pueden generar en este contexto"...⁷⁰

⁶⁸ La promesa engañosa de la Ley de teletrabajo. Ciper Chile. 2020. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/?fbclid=IwAR0WXx_IAHDtTeEiMASFP-xAiRZFU8VxgMejtcmbqYr6sEKP_Squ54bNlI#_ftn2

⁶⁹ La promesa engañosa de la Ley de teletrabajo. Ciper Chile. 2020. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/?fbclid=IwAR0WXx_IAHDtTeEiMASFP-xAiRZFU8VxgMejtcmbqYr6sEKP_Squ54bNlI#_ftn2

⁷⁰ COVID-19: CUT califica como "errática" nueva Ley que regula el Teletrabajo y denuncia que atenta contra la jornada laboral ordinaria. CUT Chile - Central Unitaria de Trabajadores. 2020. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2020/03/25/covid-19-cut-califica-como-erratica-nueva-ley-que-regula-el-teletrabajo-y-denuncia-que-atenta-contra-la-jornada-laboral-ordinaria/>

Como se revisó anteriormente en la historia de Ley 21.220, algunos de los argumentos del Proyecto era la cercanía de los empleados con sus familias, hijos, compartir tiempos de crianza, etc. Aspecto que no es negativo, sino al contrario, pero ahora con la actualidad del COVID-19, puede ser un problema por la sobrecarga de estrés y responsabilidades que pueda tener el trabajador en las llamadas “cuarentenas” preventivas, en donde se ha limitado la libertad de desplazamiento, estando obligados gran parte de la población chilena a estar encerrados en sus hogares.

Es evidente que también se ha perdido la interacción y comunicación con sus pares de trabajo, el trabajo de equipo y coordinación. Actualmente los teletrabajadores, solo pueden reunirse con sus jefes o compañeros a través de plataformas digitales de “videollamadas”, cuestión que no es lo mismo porque algunos empleados tienen problemas de conexión a internet, mala factibilidad produciendo una intermitencia en la comunicación y diálogo, desvirtuando los mensajes y las labores que se deben realizar claramente. Prevalciendo la comunicación escrita y la “escrituración”, perdiéndose oralidad.

Por ejemplo, en los tribunales con competencia de familia, muchas audiencias se han tenido que realizar por esta modalidad de “videollamada”, incluso en las Cortes de Apelaciones se han visto audiencias penales a través de este modo, desvirtuando varios valores de la litigación oral y los principios de oralidad, además que los defensores penales no se encuentran directamente con los imputados afectados íntegramente el buen desempeño del principio del derecho a una justa defensa.

Otro aspecto, que no se ha previsto por la Ley son los gastos económicos adicionales de internet, agua, luz, entre otros que ha tenido el trabajador, sin perjuicio que la Ley señala que el empleador deberá resguardar las condiciones, no señala expresamente este problema económico en el aumento de gastos que tiene el trabajador, además la Ley lo deja al consentimiento y acuerdos entre el empleador y trabajador, cuestión que es bastante compleja, porque, como se conoce en la esencia de estas relaciones existe inequidad.

Sobre los problemas a la salud que pueda traer el teletrabajo, el Instituto de Seguridad Social ha previsto que el teletrabajo puede traer importantes riesgos psicosociales, también en la salud física y mental la integridad de los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo se pueden mencionar las siguientes:

1) Riesgos para la salud mental:

- a) Tanto la sobre o subcarga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador/a en sus horarios y ritmos biológicos.
- b) Además, la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”.
- c) Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.
- d) Temor, aburrimiento.
- e) Sensación de aislamiento, la que a su vez provoca:
 - Incertidumbre en la actuación (mayor probabilidad de tomar decisiones erróneas).
 - Alteración de la percepción del tiempo.
 - Fatiga patológica (física y/o intelectual).
 - Desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio - afectivo como cognitivo.
- f) Estrés, el que además provoca: a. Irritabilidad. b. Problemas de concentración. c. Trastornos del sueño.
- g) Ambigüedad de rol, que produce: Estrés, Mayor tensión y descontento en el trabajo, Baja autoestima, Ansiedad y Sintomatología somática propia de la depresión.
- h) Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora.

- i) Riegos provenientes del uso de “TICs”, como es el caso del estrés por la mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático.
- j) Problemas emocionales que pueden conducir a alteraciones mentales surgidas de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador realmente quiere expresar.⁷¹

2) Los riesgos sobre la salud física, según cómo se concrete el teletrabajo, puede significar algunos riesgos para el trabajador/a:

- a) Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias.
- b) Puede ser realizado en malas condiciones de tipo ergonómico: mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc. Puede provocar:
 - Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental.
 - Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc.
 - Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadición y provocar: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales,

⁷¹ Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Recomendaciones para el autocuidado. Instituto de Seguridad Social. 2019. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>

dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.

- Trastornos músculo esqueléticos.⁷²

⁷² Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Recomendaciones para el autocuidado. Instituto de Seguridad Social. 2019. [fecha de consulta: 1 de Octubre 2020]. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>

CAPITULO III. Flexibilidad y precarización laboral.

Una vez que se han revisado aspectos importantes de los procesos históricos y de modernidad laboral en Chile, con normas jurídicas y Proyectos de Ley, hay que revisar la relación que tienen las medidas laborales que ha tomado el país y cómo perjudican a trabajadores y trabajadoras, sobre todo en cuanto a la flexibilidad y precarización laboral que provocan los avances tecnológicos y medidas económicas que toma el gobierno de turno para mejorar la economía del país, que muchas veces son a costa de trasgresiones y vulneraciones de derechos laborales.

Para comenzar se revisará contenido sobre la flexibilidad laboral, con su concepto, clasificaciones, etc. y posteriormente la precarización laboral como consecuencia directa de la flexibilidad, con la definición, características, principios, etc. Para finalmente relacionarlo a la modernización laboral chilena actual desde una perspectiva teórica y práctica.

1. Flexibilidad Laboral.

Respecto al presente tema se expondrá sobre el surgimiento y concepto de flexibilidad en Chile, después podrá observarse la clasificación, algunas características para posteriormente revisar en el ámbito de América Latina y en Chile.

1.1. Surgimiento de la Flexibilidad Laboral.

Se cree que la flexibilidad laboral, surge a finales de la década de los setenta, por causas netamente económicas y comerciales, no por iniciativa de mejoras o modernización laboral, porque fue considerada como un factor importante para los empresarios de la época para desarrollar más o mejores actividades económicas, siendo una gran alternativa para superar los problemas económicos. Por tanto el

origen del debate sobre la flexibilidad se atribuye a diversos factores, de orden económico, tecnológico, ideológico y cultural.⁷³

Su origen se encontraría en Europa como una forma de adoptar medidas contra la crisis económica, tendientes a una flexibilización de las normas laborales con el fin de asegurar puestos de trabajo y estabilidad en el empleo. Que cuando se ha implementado a Chile y países del continente se ha desnaturalizado, cambiando a efectos negativos para el trabajador.⁷⁴

1.2. Conceptos de Flexibilidad Laboral.

En cuanto al concepto, existe una multiplicidad de significados, abarcándola desde diferentes factores y perspectivas. Por ejemplo se encuentran las definiciones de los siguientes autores:

Arturo Hoyos: “la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (...), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”.⁷⁵

Oficina Internacional del Trabajo (OIT): “capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”.⁷⁶

El profesor Sergio Gamonal (citando a Rober Boyer, economista francés), plantea los siguientes conceptos relacionados al derecho laboral:

1° “Flexibilidad como la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral y, en particular, las decisiones de despido”.

⁷³ HOYOS, Arturo. La flexibilidad del derecho laboral tradicional: tendencias internacionales recientes. Bogotá, Colombia. Actualidad Laboral, 1987. Página 12.

⁷⁴ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 17.

⁷⁵ HOYOS, Arturo. La flexibilidad del derecho laboral tradicional: tendencias internacionales recientes. Bogotá, Colombia. Actualidad Laboral, 1987. Página 12.

⁷⁶ Labour Market Flexibility. Report of an Experts Group Meeting, OIT. 1986, página 4 a 7. [fecha de consulta: 1 de Noviembre 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_158537.pdf

2° "Flexibilidad como la sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica propia de cada empresa o del país en general, en lo referente al mercado de trabajo".⁷⁷

En cuanto, a estas últimas definiciones, el profesor Gamonal señala: "En consecuencia, según el tipo de flexibilidad que se exija, podemos determinar la noción de desarrollo que la sustenta. Una flexibilidad orientada al bajo precio de la mano de obra, difícilmente permitirá alcanzar el desarrollo y los trabajadores probablemente tendrán mucho que perder. Por el contrario, el desarrollo de alta tecnología por medio de la empresa flexible conlleva la polivalencia del trabajador en un esquema ganar-ganar".⁷⁸

1.3. Clasificación de Flexibilidad Laboral.

Sobre la clasificación de flexibilidad, se puede desarrollar atendiendo los siguientes elementos:

A) Flexibilidad de los costos laborales.

Esta se entiende como "el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general (por ejemplo, inflación, productividad, relación de intercambio, demanda) y el desempeño de las distintas empresas".⁷⁹

Esta clase de flexibilidad, incluye dos factores importantes; uno son los costos del salario que se refiere a la remuneración y el segundo los costos no relacionados a la remuneración que son las cargas, cotizaciones obligatorias, etc.

B) Flexibilidad numérica.

Esta clase de indica que: "La flexibilidad numérica comprende dos aspectos: ajuste de la fuerza de trabajo y ajuste de las horas laborales. El primero se conoce como

⁷⁷ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 18.

⁷⁸ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 18.

⁷⁹ OLIVA, Mónica. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN CHILE. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2001, página 16.

“flexibilidad numérica externa” y representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores (aumentándola o disminuyéndola) para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. El segundo, conocido como “flexibilidad numérica interna”, trata de la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales sin variar la cantidad de empleados”⁸⁰

C) Flexibilidad numérica externa.

Esta se refiere a la posibilidad de que los empleadores modifiquen la cantidad de trabajadores, tanto contratando para ingresar a la empresa o despidiendo para su salida.⁸¹

D) Flexibilidad numérica interna.

Esta modalidad busca obtener una mayor flexibilidad el horario y jornada laboral. Por ejemplo; sistema de turnos, horarios especiales, jornadas extraordinarias o especiales, etc.⁸²

E) Flexibilidad funcional.

Este tipo de flexibilidad “se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña, ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías”.⁸³

Lo anterior supone la capacidad de la empresa de reorganizar su proceso productivo, para ello es necesario una fuerza de trabajo capaz de realizar las diferentes tareas del mismo, que los trabajadores puedan adaptarse a una serie de cambios y tareas de diversos niveles de complejidad con aptitudes múltiples, rotación de funciones, capacitaciones, etc.

"El estímulo para lograr una mayor flexibilidad funcional ha sido principalmente la introducción de nueva tecnología. Puesto que los nuevos equipos tienden a

⁸⁰ OLIVA, Mónica. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN CHILE. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2001, página 18.

⁸¹ OLIVA, Mónica. Op.Cit. Página 19.

⁸² OLIVA, Mónica. Op.Cit. Página 20.

⁸³ OLIVA, Mónica. Op.Cit. Página 21.

desdibujar las fronteras ocupacionales, las empresas están obligadas a depender de trabajadores con múltiples destrezas que puedan adaptarse a diferentes funciones dentro del proceso laboral. Sin embargo, en algunos casos, el estímulo proviene de la necesidad de reducir los costos; se pueden rebajar bastante los costos si se reestructura el proceso productivo existente y se introducen los cambios correspondientes en la manera de utilizar la mano de obra".⁸⁴

1.4. Características de la Flexibilidad Laboral.

En cuanto a las características, el profesor Gamonal señala las siguientes, basado en las experiencias europeas:

A) Opera sobre la relación individual de trabajo.

Esta flexibilidad laboral se originó con la relación laboral entre empresas y trabajadores y a través de diversas negociaciones con los actores sociales, las cuales se han expresado por medio de distintas fuentes jurídicas, como por ejemplo Leyes, acuerdos, etc.⁸⁵

B) El Estado asumió un rol activo.

El Estado comenzó a funcionar como un ente promotor, que incentivó a los actores sociales con el fin de potenciar la empleabilidad en el mercado de trabajo a través de subsidios.⁸⁶

1.5. Aspectos de la Flexibilidad Laboral en Latinoamérica.

Los procesos de flexibilidad laboral, llegaron a este continente en la época de los 80, prologándose hasta la actualidad de algunos países. Muchos países de Sudamérica comenzaron con la flexibilización laboral, imitando a reformas y procesos europeos. Sin embargo, muchas de las medidas adoptadas para

⁸⁴ OLIVA, Mónica. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN CHILE. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2001, página 22.

⁸⁵ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 20

⁸⁶ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 20

flexibilizar se separaron de las medidas y procesos europeos, aplicando medidas de “desregulación”, dejando de lados importantes elementos creados desde su origen para beneficiar al trabajador. Estas diferencias se producen por diferentes factores, por ejemplo en la calidad de vida, el tipo de protección social de los trabajadores latinos, el cual tienen un margen claramente inferior.⁸⁷

Por otra parte, la participación el sueldo nacional en Europa supera el 50% y en nuestro continente es menor del 30%. Y ha operado generalmente por vía de normativa colectiva o del pacto social y, por el contrario, en Sudamérica se ha tratado en la mayoría de los casos de imposición unilateral del Estado o de los empresarios. Dentro de los casos de una flexibilidad salvaje se cita el Plan Laboral chileno; la Ley N° 1/186 de Panamá; la Ley 50 de 28.12.90 de Colombia; la Ley 133 de 1991 de Ecuador, y los decretos legislativos de Perú de 1991 y la Constitución Peruana de 1993, un par de casos podían catalogarse en los noventa como de verdadera flexibilidad negociada, como son Argentina y Brasil.⁸⁸

1.6. Sobre la Flexibilidad Laboral en Chile.

En el caso chileno, la flexibilidad de las normas laborales ha tenido algunas marcadas características, esta consiste en una doctrina de “no intervención” legislativa con elementos neoliberales, en el fondo en el derecho laboral chileno ha sido influenciado bastante por la economía, con pocos aspectos protectores de los trabajadores. En este sentido, la experiencia chilena no puede ser considerada como de flexibilización propiamente tal, sino más bien como un caso de “desregulación”, esta va impuesta por una determinada concepción del trabajo y de la economía, presentándose un nuevo escenario, en el que la orientación del cambio reflejó una menor carga tutelar, en una fuerte acentuación de la autonomía privada individual y en ciertas restricciones a la autonomía colectiva.⁸⁹

⁸⁷ GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. 1° Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 21

⁸⁸ GAMONAL, Sergio. Op.Cit. Página 21.

⁸⁹ URMENETA, R. 1999. La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: Contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos. En Tokman y Martinez, D., Editores, OIT. 1999, pág. 68

El profesor Roberto Villavicencio Vega en la Revista Derecho (Valdivia), lo expresa de esta manera:

“La referida implantación del modelo económico neoliberal ha tenido indudables efectos en el mundo del trabajo, siendo mayoritario el consenso en cuanto a ser uno de los principales motores de la actual precarización laboral. Y ello no solo por la indudable transformación de la estructura de las empresas y de los procesos productivos, sino que además, y por sobre todo, por la lógica necesidad, en una economía global de mercado, de hacer más competitivas a las empresas en un escenario sin fronteras, lo que se ha hecho “con cargo a las normativas de inseguridad en el empleo, al aumento de la intensidad del trabajo, a la disminución de los salarios y a la desregulación de las condiciones de protección de los trabajadores”. Una prueba palpable de esto último fue la implementación en nuestro país, por parte del gobierno militar, en la década del 70, del denominado Plan Laboral –que será revisado en sus aspectos esenciales en este trabajo–, por el que se instauró una nueva institucionalidad laboral funcional al modelo económico neoliberal y que sirvió, de acuerdo con su artífice, para la recuperación y dinamismo económico, así como para la modernización de las empresas, “limpiando” la conexión que debe existir entre remuneraciones y productividad, punto neurálgico en donde “la antigua legislación había acumulado una impresionante cantidad de óxidos y adherencias estatales”, los que no eran sino protecciones a la parte trabajadora, en su mayoría. De esta forma, la globalización, con los cambios en la estructura misma de las empresas, en que existe una concentración del capital e internacionalización de este, es un fenómeno que ha afectado a las relaciones laborales”.⁹⁰

En la actualidad chilena, en el nuevo milenio, la reforma laboral del año 2001 incorporó al derecho laboral, nuevas normas en la jornada de trabajo y los descansos, regulando más estrictamente el uso de tiempo extraordinario, modificando algunas disposiciones sobre el derecho a descansos semanales,

⁹⁰ Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019.[fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

reconociendo expresamente el trabajo de media jornada como nueva modalidad contractual para facilitar la contratación de trabajadores, regulando los requisitos y duración de las autorizaciones administrativas para implementar jornadas excepcionales en casos calificados y estableciendo que a partir del año 2005, la jornada ordinaria de trabajo disminuirá de 48 a 45 horas semanales, sin que sea procedente una reducción salarial por esa disminución del tiempo de trabajo. Tales cambios legislativos deberían reflejarse en las políticas empresariales para organizar y utilizar el tiempo de trabajo.⁹¹

La información sobre la flexibilidad laboral en el país indica que en la actualidad, las empresas chilenas utilizan niveles considerables de flexibilización laboral con una marcada inclinación hacia la flexibilidad externa (sucesivas contrataciones, alta incidencia de despidos, ajustes permanentes de la planilla de trabajadores y consolidación de las estrategias de externalización de actividades y de personal) y también la de costos laborales e interna. Los efectos de la pandemia COVID-19, con la cesantía y los bajos niveles económicos, más el teletrabajo y otras modalidades de trabajos informales a través de aplicaciones (repartidores de comida rápida con aplicaciones Rappi, Pedidos Ya, etc.) o los trabajadores de la salud a través de turnos extenuantes, estos son solo algunos ejemplos de la flexibilidad ya establecida en Chile. Las empresas que han optado por el teletrabajo para sus empleados, han cambiado horarios de trabajo, reduciendo costos e incluso en el Código del Trabajo (como se revisó anteriormente) se ha creado un capítulo exclusivo del “teletrabajo”. Todos estos sucesos han traído sin duda precarización laboral, en perjuicio de los trabajadores, que para evitar la cesantía han tenido que aceptar medidas de flexibilidades que han vulnerado sus derechos, a continuación se revisaran los aspectos más relevantes de la precarización laboral.

⁹¹ Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y Las Personas. Departamento de estudios de Dirección del Trabajo. Octubre 2004. [fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726_recurso_1.pdf

2. Aspectos de la Precarización Laboral.

Como se indicó anteriormente los cambios económicos, tecnológicos y también la globalización producen las políticas de flexibilidad laboral, que como efecto han vulnerado derechos laborales. Estos cambios, además, han sido acompañados de una regulación estatal favorable, en el sentido de que les ha permitido (e incluso favorecido) estas transformaciones. Todo lo anterior ha generado un cambio en las relaciones de trabajo, y en particular en las condiciones de trabajo. Así, se ha detectado un proceso de precarización de las condiciones laborales, en ámbitos de remuneración, beneficios, estabilidad laboral, formalidad contractual, etc. Estos fenómenos son los que producen la precarización laboral, concepto relacionado directamente a la flexibilización del mercado laboral.

2.1. Definición de Precarización.

La precarización del empleo, puede conceptualizarse en relación con una disminución cualitativa y cuantitativa de los niveles de remuneración, de estabilidad laboral, de beneficios laborales, etc.⁹² La falta de certeza, inestabilidad e informalidad de los contratos, horarios, remuneraciones, etc.

“Es necesario precisar que cuando hablamos de empleo precario, lo hacemos en el marco de relaciones laborales más o menos estructuradas, en donde con independencia de la tipicidad o atipicidad de las mismas, es posible reconocer la existencia de los dos elementos centrales de toda relación laboral, esto es, empleador y trabajador en relación de dependencia (en los términos reconocidos por el Derecho del Trabajo). Por lo tanto, se excluyen todos los tipos de trabajo realizados por cuenta propia o informales, en donde no se verifican estos elementos”.⁹³

Por tanto la precariedad laboral, considera los siguientes elementos:

⁹² OLIVA, Mónica. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN CHILE. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2001, página 51.

⁹³ GONZALEZ, Cristian. Notas sobre empleo precario, en Economía y Trabajo en Chile, P.E.T., Informe Anual N°7, 1997-1998, pág. 53.

- El grado de incertidumbre de la continuidad del trabajo;
- La pérdida de la posibilidad de control sobre la relación laboral;
- Menor protección en términos de cobertura por la seguridad social y la lucha por condiciones de trabajo aceptables, y
- El problema de los ingresos, los trabajos mal remunerados suelen considerarse precarios.⁹⁴

2.2. Características del trabajo precario.

Para el profesor Cristian González, "un empleo es precario cuando presenta características de incertidumbre en cuanto a la estabilidad y permanencia de la relación de trabajo; desprotección de los mecanismos de seguridad social, insuficiente en su remuneración en cuanto no alcanza los niveles mínimos de ingreso necesarios para la cobertura de las necesidades básicas, e inseguro en cuanto al control y participación (individual/colectiva) en la determinación de las condiciones generales de trabajo y empleo".⁹⁵

Considerando los antecedentes anteriores, se podrán las características de la precariedad laboral, son las siguientes:

- Incertidumbre en la relación laboral: de corta perspectiva o de elevado riesgo de pérdida del trabajo.
- Grado de control colectivo o individual de la relación laboral: en cuanto a la posición para fijar las condiciones de trabajo.
- Protección legal y cobertura de la seguridad social: según la mayor o menor cobertura de protección legal y de beneficios de la seguridad social ligados al trabajo (AFP, Isapres, etc.).

⁹⁴ OLIVA, Mónica. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN CHILE. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2001, página 56.

⁹⁵ GONZALEZ, Cristian. El derecho laboral en Chile: Situación actual y propuestas de reforma, En "Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa", varios autores, Universidad Arcis, Programa de Economía del Trabajo, LOM Ediciones, 1999, pág.100.

- Nivel o grado de remuneraciones: según la suficiencia de estas y su relación con el trabajo realizado.⁹⁶

2.3. Tipos de contratos que facilitan la precarización.

En la legislación laboral chilena, hay varios contratos de trabajo, de estos algunos inducen a la precariedad laboral con importantes elementos de flexibilidad, de ellos podemos nombrar los siguientes ejemplos.

El Código del Trabajo, contempla contratos temporales sujetos a muy pocas exigencias y cuya utilización ha aumentado con el transcurso de los años. Dentro de estos encontramos, en primer lugar, al contrato de plazo fijo, regulado en el número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, norma que dispone que su duración no podrá exceder de un año, pudiendo ser incluso de dos años tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este. Por tanto la relación laboral será hasta la fecha acordada y terminará un día posterior a ello.⁹⁷

En el mismo artículo se encuentra otro tipo de contrato, en el número 5 está el “contrato temporal” denominado comúnmente por obra o faena, cuya duración está supeditada al periodo de tiempo que dure la obra o servicio acordado por el empleador y trabajador. Un ejemplo común, radica en el rubro de la construcción, cuando la empresa ejecuta una obra como un edificio, y al terminar la obra los trabajadores terminan su relación laboral. De todas formas, los trabajadores están en conocimiento del periodo de trabajo y que su contrato terminará en el tiempo estipulado.

Al respecto, el profesor Roberto Villavicencio indica “Se trata de formas de contratación demasiado atractivas para muchas empresas, que basan sus actividades en Proyectos sucesivos transitorios (como las empresas constructoras),

⁹⁶ OLIVA, Mónica. Op.Cit. Página 57.

⁹⁷ Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019.[fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

pues logran sus objetivos comerciales con una flexibilidad de salida envidiable, al gozar de una causal de término del contrato objetiva y que no implica el pago de indemnizaciones para la mano de obra empleada –contrato a plazo fijo– o bien el pago de una indemnización menor (contrato por obra o faena) atendida su general corta duración, abaratándose el costo de este factor de la producción. No obstante, desde el punto de vista de la parte trabajadora la historia es otra. Se trata de contrataciones meramente transitorias, sabiendo de antemano el dependiente que su fuente de ingresos perecerá ineludiblemente verificadas las condiciones para ello, no pudiendo proyectarse económicamente más allá de estos límites temporales –ni siendo sujetos atractivos para el sistema financiero–, y teniendo la conciencia, además, de que al término de su contratación no se recibirá ningún tipo de indemnización o bien una de exiguuo monto para sustentar sus necesidades personales y familiares hasta su próxima inserción laboral, no siendo suficiente el seguro de cesantía, circunstancias que naturalmente inciden en una creciente sensación de inseguridad y desprotección”.⁹⁸

El problema aumenta cuando este tipo de contratos se utiliza para otros fines que NO son exactamente una obra de construcción o faena, por ejemplo en trabajadores de aseo, ornatos, seguridad y call center mediante el teletrabajo. Trasladando el riesgo a los empleados.

Otro tipo de contrato precario es el “indefinido”, aun cuando en términos generales la contratación indefinida es la que mayor seguridad y estabilidad otorga al trabajador, no puede obviarse que el sistema de despido que existe en nuestro país, tiene un elemento extremadamente flexibilizado en la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo. De esta forma, la decisión de despido puede pasar, muchas veces, por consideraciones meramente económicas, sirviendo en los hechos esta causal como un simple mecanismo de

⁹⁸ Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019.[fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

reemplazo de trabajadores, pero el problema mayor es cuando el trabajador no ha cumplido un año en la empresa porque no da derecho a indemnización.⁹⁹

Producto de la externalización o tercerización de funciones laborales y la flexibilidad laboral, surge la subcontratación, esta se origina “cuando la actividad desplazada hacia fuera de la empresa, es asumida por una empresa, en principio, distinta y ajena, que asume la ejecución de dicha tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, generando una suerte de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad productiva externalizada y los trabajadores de esta última, que prestan servicios en los hechos para ambas”. Así, “la consecuencia laboral de estos procesos es que un número sorprendente de personas que trabajan para las empresas ya no son empleadas de ellas”¹⁰⁰. Caso que sucede mucho en Chile con el teletrabajo en el segmento laboral del “call center”.

La Antropóloga Argentina, María Fernanda Hughes señala que este tipo de relación laboral: “precariza el empleo, ya que lo hace altamente inestable, reduce el nivel de remuneraciones y de la protección de la seguridad social y laboral. La subcontratación torna más frágiles las relaciones individuales y colectivas, tanto en la empresa principal como en la subcontratista. Y produce una división entre los trabajadores ‘internos y externos’. Se produce una dispersión del colectivo laboral (o conjunto de trabajadores) que trabajan para la misma empresa usuaria”.¹⁰¹

En Chile, la externalización se efectúa mediante la subcontratación y el suministro de trabajadores, advirtiéndose altos grados de precariedad en ambos sistemas, constituyendo un surgimiento de unidades productivas de menor tamaño, unido generalmente a la utilización de formas temporales de contratación.

⁹⁹ Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019.[fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

¹⁰⁰ Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019. [fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

¹⁰¹ Hughes, María Fernanda, Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia.

La protesta de los mineros del cobre en Chile, Horizontes Antropológicos, Vol. 19, N° 39. 2013. fecha de consulta: 17 de Noviembre 2020]. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832013000100005

Solo con estos breves ejemplos es posible afirmar que el Estado chileno ha propiciado un modelo de regulación de las relaciones individuales del trabajo flexible y como consecuencia precaria.¹⁰²

¹⁰² Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2. Diciembre 2019. [fecha de consulta: 15 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>

CAPITULO IV. Conclusiones.

El teletrabajo en Chile, desde sus comienzos hasta la actualidad, ha generado problemas entre trabajadores y empleadores, del cual mayormente se han beneficiado las empresas pues han disminuido sus costos, hay mayor flexibilidad horaria y remuneratoria, dejando como consecuencia precarizaciones en diversos aspectos, que ha aumentado en el año 2020 con la pandemia COVID-19, generando cesantía, incertidumbre, inestabilidad, informalidad laboral, hechos que el Estado no ha podido subsanar ni dar solución, un claro ejemplo de ello fue la necesidad de retirar el “10 %” de los ahorros de AFP, medida fundamental para que las familias pudieran cubrir deudas y satisfacer sus necesidades económicas básicas.

Con respecto a lo que fue la Ley 21.227 sobre “suspensión del empleo” publicada este año, que suspendía las relaciones laborales por consecuencias económicas del COVID-19, ocurrieron varios hechos y casos en que empleadores de grandes empresas no utilizaron correctamente esta medida extraordinaria, siendo utilizada abusivamente por muchos, que mientras retiraban importantes utilidades, mantienen a sus trabajadores con los contratos suspendidos, recibiendo un ingreso inferior a su remuneración, debido a que, la figura de la suspensión, autoriza a que los trabajadores con “relación laboral suspendida” perciban un monto equivalente al 70% de su sueldo en el primer mes, un 55% en el segundo, un 45% en el tercero y un 40% a contar del cuarto mes, todo con cargo a su seguro de cesantía.¹⁰³

Un ejemplo de lo anterior es la empresa CENCOSUD, la cual obtuvo cerca de \$91.360 Mil Millones en utilidades, equivalentes a un 80% de las mismas del ejercicio anual 2019. La Ley de Sociedades Anónimas obliga solo a repartir al menos el 30% de las utilidades, por lo que el 50% restante es innecesario. Ese 50% equivale, en este caso, a \$57.100 Mil Millones (MM).¹⁰⁴

¹⁰³ Sobre el uso y abuso de la “Ley de Protección del Empleo”, por Nicolás Facuse y Amaro Oróstica, Abogados. El Mostrador. 2020. [fecha de consulta: 3 de Diciembre 2020]. Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2020/05/05/sobre-el-uso-y-abuso-de-la-ley-de-proteccion-del-empleo/>

¹⁰⁴ Sobre el uso y abuso de la “Ley de Protección del Empleo”, por Nicolás Facuse y Amaro Oróstica, Abogados. El Mostrador. 2020. [fecha de consulta: 3 de Diciembre 2020]. Disponible en:

A pesar de estas importantes ganancias la multinacional CENCOSUD, que a comienzos de año tuvo aproximadamente 53.000 trabajadores, suspendió el contrato solo a 7.731 de ellos. Según ciertas fuentes, el sueldo bruto promedio en CENCOSUD es de aproximadamente \$500.000, lo cual, multiplicado por 7.731 trabajadores, da solo \$3.865,5 MM, que sería el costo mensual de pagarles sus remuneraciones. Es decir, de no haberse repartido innecesariamente ese 50% de las utilidades, la empresa le podría haber pagado al menos 14 meses de sueldo (\$57.100MM/ 3.865,5MM) a sus trabajadores que se encuentran con el contrato de trabajo suspendido. Si se proyectan 6 meses, que es el plazo máximo de suspensión que permite la Ley de Protección al Empleo, el gasto respecto a estos trabajadores sería de \$23.193MM, y sobrarían, de dichas utilidades, \$33.907MM, que podrían servir para evitar más suspensiones de contratos.¹⁰⁵

Otro ejemplo similar, son las medidas adoptadas por la empresa Ripley con sus trabajadores suspendidos. A ellos les ofreció un préstamo por determinados montos según su jornada laboral para la cual están contratados, al cual, si bien no se les aplicará intereses, los trabajadores deberán devolverlo en 10 cuotas, descontándolos de su sueldo, desde enero de 2021. Es decir, se supone que no tiene dinero para pagar los sueldos durante este periodo, pero sí para ofrecer préstamos con cargo a su propio sueldo futuro. Sistemas de “ayuda” similares se han visto en nuestra historia, principalmente en las antiguas oficinas salitreras.¹⁰⁶

Cabe considerar que, en ningún caso, dichas empresas han dejado de recibir ingresos durante este periodo de crisis y pandemia (supermercados funcionando, ventas online, intereses bancarios, etc.). Todo lo anterior claramente menoscaba el espíritu de esta Ley, y además genera un claro perjuicio económico a los trabajadores.

<https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2020/05/05/sobre-el-uso-y-abuso-de-la-ley-de-proteccion-del-empleo/>

¹⁰⁵ Sobre el uso y abuso de la “Ley de Protección del Empleo”, por Nicolás Facuse y Amaro Oróstica, Abogados. Op.Cit.

¹⁰⁶ Sobre el uso y abuso de la “Ley de Protección del Empleo”, por Nicolás Facuse y Amaro Oróstica, Abogados. Op.Cit.

Este año, por los efectos económicos que se tuvo primero con el “estallido social” y después con la pandemia COVID-19, se ha instalado masivamente la flexibilidad laboral en bastantes empresas, a partir de procesos de fragmentación y de externalización de funciones que han desarrollado las empresas e instituciones, buscando reducir costos (generalmente precarizando la mano de obra tercerizada) y responder con mayor rapidez a las permanentemente cambiantes condiciones de la demanda económica, un caso de ello es el “teletrabajo improvisado”, en el cual los empleados han sido expuestos a la sobre exigencia, y tensiones producto del excesivo control de algunas jefaturas o de jornadas rígidas difíciles de implementar en los hogares, muchas veces con trabajadoras o trabajadores que están al cuidado de otros, sin soportes sociales y tecnológicos disponibles para estas funciones¹⁰⁷.

En cuanto al trabajo remoto, desde una perspectiva económica es presentado como una innovación que facilita la vida de las y los trabajadores en sus casas, simplifica sus labores y los beneficia con traslados y horarios de jornadas laborales, pero en la realidad esto no es así, hay antecedentes que indican que facilita más la precarización, dejando una sensación de que solo beneficia a la empresa con la productividad y vulnera derechos adquiridos por los trabajadores. Así lo reflejó una encuesta realizada el 28 de mayo del presente año por la consultora Brinca, que encuestó a 631 personas de 400 empresas del país, la mitad de ellas grandes (más de 200 colaboradores) y el resto medianas o pequeñas y también fundaciones, realizándoles esta simple pregunta ¿Cómo han percibido los trabajadores chilenos este cambio en la rutina laboral?, al respecto José Manuel Morales, socio fundador de la empresa Brinca indicó lo siguiente una vez que revisó los resultados; “Si bien el teletrabajo ha generado una mayor autopercepción de productividad laboral y coordinación entre equipos, ha evidenciado también brechas en las capacidades para trabajar de forma remota, no solo en temas de infraestructura como espacios físicos e internet, sino también problemas de desconfianza, excesivo control y

¹⁰⁷ Experiencias laborales en pandemia: diversidad y necesidad de diálogo. El Mostrador. 2020. [fecha de consulta: 20 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2020/08/10/experiencias-laborales-en-pandemia-diversidad-y-necesidad-de-dialogo/>

también empresas que no requieren personas con mayor calificación, por lo tanto, no se preocupan de capacitación, permanencia en la empresa, de su proyección, sus buenas condiciones. Lo que se ha promovido en el último tiempo, jornadas parciales, baja calificación, fácilmente reemplazables por otras personas o derechamente por una máquina, la idea es disponer de un funcionario 24 horas, los siete días de la semana”.¹¹⁰

Mientras tanto, el Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Nolberto Díaz, manifestó: “Lo que el Gobierno está buscando con esta batería de medidas es debilitar los derechos sindicales, laborales, y de esta forma facilitar al empresariado la contratación con menos beneficios, precarizar las condiciones de las personas y bajar los costos al empleador”.¹¹¹

Al respecto, Rodrigo Palomo Vélez, doctor en Derecho por la Universidad de Valencia y director del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (CENTRASS) de la Universidad de Talca, señala que: “La flexibilidad laboral otorgada por el teletrabajo necesita un acuerdo mutuo entre las partes, lo que resultaría problemático en países como Chile, en los cuales “la igualdad entre trabajador y empleador no existe en la mayoría de los casos, por lo que se transforma en una imposición a los trabajadores sin resguardo de sus derechos laborales”.

Además, agrega que “dada esta desigualdad en el ambiente laboral, la normativa dejaría desregulada las jornadas de los trabajadores, haciendo que se vean obligados “a trabajar más horas de las habituales y sin posibilidad de recibir el pago de horas extraordinarias”. Abrir esa puerta a la flexibilidad en Chile es abrir la puerta a la precariedad laboral”, afirma.¹¹²

¹¹⁰ Proyecto de Teletrabajo: ¿Más empleo o precariedad laboral. Diario U de Chile. 2020. [fecha de consulta: 20 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2018/11/25/proyecto-de-teletrabajo-mas-empleo-o-precari-idad-laboral/>

¹¹¹ Proyecto de Teletrabajo: ¿Más empleo o precariedad laboral. Diario U de Chile. 2020. [fecha de consulta: 20 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2018/11/25/proyecto-de-teletrabajo-mas-empleo-o-precari-idad-laboral/>

¹¹² Precariedad laboral y papel mojado. Idealexpress. 2020. [fecha de consulta: 20 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://idealex.press/precari-idad-laboral-y-papel-mojado/>

Por su parte, José Luis Ugarte, doctor por la Universidad de Salamanca y profesor de derecho del trabajo en la Universidad Diego Portales, ubicó ciertos problemas con el derecho a la desconexión dentro de la nueva Ley. El primero de ellos consiste en que “no se determinó en qué días tales 12 horas deben ser aplicadas, y si es que se cumpliera, ya que la desconexión no sería factible posible de fiscalizar. Y ¿Cómo la Dirección del Trabajo va a fiscalizar a la casa del trabajador? Es infiscalizable”, agregando que “Si bien el derecho a la desconexión era bueno en el papel, muy posiblemente termine siendo papel mojado”.

Ugarte añade que la normativa anterior ya regulaba el cambio de lugar de trabajo desde la empresa al domicilio, manteniendo los límites de la jornada laboral, los que se verían amenazados por esta nueva Ley: “No era necesario abrir esta opción para que se pueda trabajar sin limitación de jornada”.

Por su parte, el profesor de la Universidad de Talca señaló que la normativa anterior de todas formas era insuficiente, pero que la nueva Ley no soluciona los varios problemas que podrían salir al añadir flexibilidad en el trabajo, dado que para el abogado “cuando uno permite flexibilidad laboral, tiene que permitir igualdad de armas entre las dos partes que pactan, o sea que puedan negociar en términos reales y no sea una imposición de uno sobre el otro”.¹¹³

Como se puede apreciar, el Teletrabajo en Chile desde una perspectiva económica para la empresa ha traído bastantes beneficios, no así para los trabajadores, por las a veces extenuantes horas frente a un computador, además de no pago de horas extras o beneficios o bonos de “colación” o “transporte”, ha eliminado derechos adquiridos por los trabajadores, también algunas funciones y obligaciones del empleador para con el trabajador han cambiado, entregándose al trabajador, cuestión que sucede con el deber de entregar las condiciones y herramientas adecuadas para que las personas realicen adecuadamente sus funciones durante el teletrabajo, hay muchos casos de personas que no tuvieron computador o internet y desde su bolsillo han debido costearlo.

¹¹³ Precariedad laboral y papel mojado. Idealexpress. 2020. [fecha de consulta: 20 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://idealex.press/precariedad-laboral-y-papel-mojado/>

No hay dudas de que el teletrabajo ha mermado la salud mental y física de muchas personas, la exposición de 4 o 6 horas frente a un computador, sin una silla adecuada o un escritorio idóneo, han instalado y normalizado la precarización laboral, produciendo un retroceso en derechos laborales adquiridos. Lamentablemente, ante esta situación de emergencia los trabajadores se han tenido que adherir a las condiciones que unilateralmente ha impuesto el empleador, por miedo a cesantía o “suspensión de labores”. Claramente el Estado y las autoridades no han logrado estructurar satisfactoriamente la figura del Teletrabajo, existen vacíos por cubrir y varias cosas que mejorar al respecto, sería ideal que se prestara más apoyo a los trabajadores, porque las negociaciones individuales con el empleador y modificaciones de obligaciones que han surgido, precarizan y con el tiempo normalizan malas prácticas que riesgosamente pueden instalarse normalizando la flexibilidad y precarización laboral, deviniendo si no se toma atajo en un retroceso catastrófico para el derecho laboral chileno.

Bibliografía.

Aguayo Ormeño, Irina. Biblioteca del Congreso Nacional – Asesoría Técnica Parlamentaria., Agosto 2019, págs. 5 y 6.

Biblioteca del Congreso Nacional – BCN. Historia de la Ley 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. 2001. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaLey/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

Bravo, Juan. Posibles impactos en empleo de una reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. Informe Laboral, Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2019. Disponible en: <https://clapesuc.cl/assets/uploads/2019/09/informe-laboral-jornada-40-horas-vf.pdf>

Bustos, Andrea y Mazzo, Rodrigo. Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar. 2011. Disponible en: <https://www.bcn.cl/index.html>

Cámara de Diputadas y Diputados. Proyecto de Ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. 2019. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

Central Unitaria de Trabajadores, CUT Chile. Minuta CUT Chile – FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad. 2020. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>

Centro de Estudios Libertad y Desarrollo. “Modernización laboral: todos pueden ganar”. N° 1398-2. Santiago, Chile. Fecha 10 de mayo de 2019. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/05/tp-1398-modernizacion-laboral.pdf>

CEPAL y OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe; El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos

para la regulación laboral. 2019. Disponible en:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf

CEPAL y OIT. Revista de Trabajo de la OIT. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Mayo 2020. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf

Ciper Chile. La promesa engañosa de la Ley de teletrabajo. 2020. Disponible en:
https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/?fbclid=IwAR0WXx_IAHDtTeEiMASFP-xAiRZFU8VxgMejtcMqYr6sEKP_Sgu54bNILI#_ftn2

Comisión Nacional de Productividad. Informe Preliminar: Análisis de las posibles consecuencias de reducir legalmente la jornada laboral. 2019. Disponible en:
<https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2019/11/Informe-Preliminar-Consolidado-Final.pdf>

Convenio sobre el trabajo a domicilio, (núm. 177). 1996. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

CUT Chile - Central Unitaria de Trabajadores. COVID-19: CUT califica como “errática” nueva Ley que regula el Teletrabajo y denuncia que atenta contra la jornada laboral ordinaria. 2020. Disponible en:
<https://cut.cl/cutchile/2020/03/25/covid-19-cut-califica-como-erratica-nueva-ley-que-regula-el-teletrabajo-y-denuncia-que-atenta-contr-la-jornada-laboral-ordinaria/>

Departamento de estudios de Dirección del Trabajo. Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y Las Personas. Octubre 2004. Disponible en:
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726_recurso_1.pdf

Diario U de Chile. Proyecto de Teletrabajo: ¿Más empleo o precariedad laboral. 2020. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2018/11/25/proyecto-de-teletrabajo-mas-empleo-o-precariedad-laboral/>

Estudio Navarro y Abogados. 2020. Comentarios a la Ley 21.220, desafíos para el teletrabajo a distancia y teletrabajo. Disponible en: <http://estudionavarro.cl/abogados/wp-content/uploads/2020/07/Desafi%CC%81os-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo.pdf>

Facuse, Nicolás y Oróstica, Amaro. Sobre el uso y abuso de la “Ley de Protección del Empleo”. El Mostrador. 2020. Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2020/05/05/sobre-el-uso-y-abuso-de-la-ley-de-proteccion-del-empleo/>

Fiel Chile. Programa Diálogo Social y Tripartismo. 2019. Disponible en <http://www.fielchile.cl/wp-content/uploads/2019/05/ADAPTABILIDAD-LABORAL.pdf>

Flacso. Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional. México: 2003. Disponible en: <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/281/235>

Gamonal, Sergio. Trabajo y Derecho. 1º Edición. Santiago, Chile: Legal Publishing Chile. 2010. Página 18.

González, Cristian. Notas sobre empleo precario, en Economía y Trabajo en Chile, P.E.T., Informe Anual N°7, 1997-1998, pág. 53.

Hoyos, Arturo. La flexibilidad del derecho laboral tradicional: tendencias internacionales recientes. Bogotá, Colombia. Actualidad Laboral, 1987. Página 12.

Hughes, María Fernanda, Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile, Horizontes Antropológicos, Vol. 19, N° 39. 2013. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832013000100005

Idealexpress. Precariedad laboral y papel mojado. 2020. Disponible en: <https://idealex.press/precariedad-laboral-y-papel-mojado/>

Informe Senado: Observaciones sobre el Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación familiar, familia e inclusión. Boletín 12618-13, pág. 8. 2019. Disponible en: <https://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=transparencia&ac=doctoInformeAsesoria&id=11682>

Instituto de Seguridad Social. Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Recomendaciones para el autocuidado. 2019. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas Chile. Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Edición N°10. Fecha 06 de mayo del 2020.

Labra Todorovich, Marcela y Gonzalez Cortes, Mauro. TELETRABAJO EN CHILE, Una Oportunidad Hacia el Bicentenario. Memoria (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho) 2007, página 12.

Ley 21.220. Biblioteca del Congreso Nacional –BCN. 2020. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Media Banco Agencia de Noticias. Sindicatos destacan beneficios que traería el Proyecto de Modernización Laboral: Va en la línea de los tiempos modernos. 2020. Disponible en: <https://www.mediabanco.com/sindicatos-destacan-beneficios-que-traeria-el-proyecto-de-modernizacion-laboral-va-en-la-linea-de-los-tiempos-modernos/>

NexNews. Zoom al teletrabajo: La mayoría cree que eleva la productividad y concilia empleo y familia. 2020. Disponible en: <http://portal.nexnews.cl/showN?valor=WjlxMTcxMjk4MUxMDkwMTYxMzgxNjczNDE2NTQ2MTY5MzA5MTAwMTAzMDgxMDY5ODEwMTA2MTE0OTAxNDczNjE2>

Proyecto de Ley Boletín N° 12.618-13, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. 2019. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13157&prmBOLETIN=12618-13>

Proyecto de Ley Sobre Reducción a la Jornada Laboral. Boletín N° 11179-13 (Sergio Aguiló, Karol Cariola y otros., 2017 pág. 1). Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13>

Raso, Juan. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. El sistema Uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación. Santiago. 2012. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42981/44921>

Revista de Trabajo de la OIT. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. 1997. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080681.pdf

Rojo Caamaño, Eduardo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilización. Pág. 340.

Ruiz Godoy, Rodrigo Alejandro. El Teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile, Revista de Derecho Universidad San Sebastián. 2015. Disponible en: <http://repositorio.uss.cl/wp-content/uploads/2016/05/El-teletrabajo-Hacia-una-nueva-forma-de-trabajo-en-Chile.pdf>

Sentencia ROL I-8-2018. Juzgado de Letras de Talca.

Soto, Álvaro. El Mostrador. Experiencias laborales en pandemia: diversidad y necesidad de diálogo. 2020. Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2020/08/10/experiencias-laborales-en-pandemia-diversidad-y-necesidad-de-dialogo/>

Urmeneta, R. 1999. La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: Contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos. En Tokman y Martínez, D., Editores, OIT. 1999, pág. 68

Villasmil, Humberto. Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT Cono Sur. Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

Villavicencio, Roberto. Revista de Derecho (Valdivia, Vol. XXXII - N°2). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. Diciembre 2019. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v32n2/0718-0950-revider-32-02-143.pdf>