

MINUTA FLEXISEGURIDAD LABORAL

I.- Antecedentes

1.- A nivel mundial, la globalización, entendida como un proyecto de expansión ideológico a nivel planetario que busca el establecimiento de un mercado único, genera el cambio de paradigma en la forma de organización empresarial, que, para ser “competitiva”, aspira a desregular el mundo del trabajo, a fin de contar con mano de obra barata, poco calificada, donde se saben con certeza los costos asociados al despido de trabajadores, se busca crear nuevas fórmulas y realidades contractuales al servicio del capital, recurriendo al derecho común mediante contratación atípicas disminuyendo los costos en general y responsabilidades empresariales.

2.- El profesor Fernando Atria, señala *“desde el punto de vista neoliberal el derecho del trabajo no debería existir. La venta de recursos humanos no se distingue, en principio de la venta de otros recursos. Los términos justos de la relación laboral son los que las partes pacten libremente¹”*

3.- No cabe dudas que todo lo anterior produjo una modificación en el mundo del trabajo, el modelo en que el trabajo era estable, en que una persona trabajaba en una empresa por toda la vida, con los ascensos y estabilidad que de ello deriva, deja de ser la regla general; el trabajo se hace más inestable, agudizado por las constantes crisis económicas que la globalización comunica de mayor o menor medida a todos los estados, sumado a lo anterior se adiciona la mayor participación de otras fuerzas laborales, distintas a la masa tradicional, donde hay una mayor participación de la mujeres, jóvenes, inmigrantes con los distintos impactos que genera.

4.- En esa realidad referida, y siguiendo lo planteado por Teun Jasper, es posible distinguir dos tipos de trabajadores o fuerza laboral, los *insiders*, o sea, aquellos que

¹ Fernando Atria, “Veinte años después. Neoliberalismo con Rostro Humano” Edit. Catalonia 2013, pag.45.

están empleados y tienen una posición fuerte en el mercado del trabajo, y los *outsiders*, formados por personas con empleos temporales, a tiempo parcial o con contratos a término fijo²

5.- Frente a este mundo del siglo XXI, complejo, a fin de encontrar respuestas sociales que mantengan el sistema y la paz social, aparece el **modelo de Flexiseguridad de origen danés** como un prototipo adecuado para dar solución a esta nueva configuración. En la especie, se señala *“la legislación de protección del empleo es casi nula en Dinamarca pero si un trabajador es despedido, tiene acceso a un mercado laboral muy activo y disfruta de altas prestaciones por desempleo: hasta el 90% de su anterior salario. Y, cabe destacar que, a pesar de la falta de legislación de protección del empleo, los ciudadanos se sienten seguros con este esquema”*³

6.- Así las cosas, en la cita anterior, aparecen los elementos determinantes del modelo, esto es flexibilidad laboral con acceso activo al mercado del trabajo, altas prestaciones sociales en caso de desempleo con seguridad en el empleo. Para que acaezca lo señalado, es necesario contar con una permanente capacitación de los trabajadores, con un estado que garantice un nivel adecuado de prestaciones de seguridad social, a fin de que estas personas pasen de ser outsider a insider.

II.- De la Flexiseguridad en el Derecho Individual del Trabajo.

1.- Principio de la realidad.

El artículo 8 del Código del Trabajo refiere: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*. La norma del artículo 7 establece los elementos determinantes de una relación laboral, los cuales son la prestación de servicios personales bajo subordinación o dependencia y el pago de una remuneración por esos servicios. Lo

² Teun Jasper, “Flexiseguridad: ¿es la respuesta acertada a la modernización del derecho del Trabajo?: Una perspectiva Holandesa, pag 74

³ Ute Klamer, “Flexiseguridad: Aspectos Sociales. Perspectiva Europea”. Seminario de Seguridad Social Universidad Internacional Menéndez Pelayo Santander 2006. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Pag 119.

anterior tiene significación en el entendido de que existiendo esos elementos estamos ante frente a un vínculo laboral, cualquiera que sea la denominación que den las partes. Se aplica el viejo aforismo jurídico que dice que *“las cosas son lo que son, y no lo que las partes dicen señalar”*. Lo dicho precedentemente claramente pugna con el establecimiento de contratos atípicos que buscan disfrazar relaciones laborales por otras de carácter civil, carentes de la protección que otorga el mundo del trabajo.

En otros términos se señala que el derecho del trabajo es un derecho realista y dinámico, que se adapta a las circunstancias históricas, sociales y políticas de un lugar determinado. De ahí que en la actualidad la regulación laboral está viviendo un proceso de cambio con la tendencia a la *“flexibilización laboral”*.

2.- El Ius Variandi

Probablemente esta sea la institución donde mayor se aprecia la flexibilidad laboral, permitiendo al empleador o empresa, adecuarse a las reales necesidades laborales que establece la nueva configuración laboral.

Su consagración legal está contenida en el artículo 8 del Código del Trabajo, el cual preceptúa *“El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”*. De la norma señalada se consagra la posibilidad del empleador de alterar unilateralmente ciertas estipulaciones del contrato de trabajo, pero no de manera sustancial, no pudiendo generara desmedro morales y sociales, discriminaciones o afectar la formación profesional o la dignidad del trabajador⁴.

La Corte Suprema ha señalado que se deben excluir todas las modificaciones que *“sean discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser tanto desde un punto de vista económico, cuyo caso más característico es la disminución del nivel de ingresos, como también desde un punto de vista social y moral”*⁵

⁴ Repositorio de Jurisprudencia N° 31, Corporación de Asistencia Judicial R.M. sobre causa Tapia con In Inppamet Catodo Ltda, rol 212-2010 Corte de Apelaciones de Antofagasta.

⁵ Corte Suprema Rol 2692-2007, caratulados *“Silva del Río con Unimarc Abastecimientos S.A”*, de 29 de noviembre de 2007.

La jurisprudencia ha señalado que “constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución en el nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, diversa frecuencia de turnos, etc.”⁶

Así las cosas, ciertamente esta es una herramienta de flexibilización laboral, que subsecuentemente trae seguridad en el empleo, ya que permite cierta adecuación con los límites ya señalados, en otros términos es una alternativa a la rigidez laboral.

3.- Jornada de Trabajo.

El Código del Trabajo la define en su artículo 21 como: *“el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

A su turno, el artículo 24 establece la posibilidad del empleador de extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta 2 horas los días previos a navidad, señalando además que en ningún caso podrán trabajar después de las 23 horas y más allá de las 20 horas en día anterior a la festividad y año nuevo. El artículo 27 contiene también, elementos de flexibilización de adecuación la de jornada laboral en relación a cierta clase de trabajadores (hoteles, restaurantes o clubes) y la se consigna cuando el movimiento sea notoriamente escaso.

Los artículos 40 bis y siguientes regulan la Jornada Parcial, el cual, es un instrumentos valioso para lograr seguridad laboral, en el entendido que permite la educación y capacitación. La ley la define como aquella en que se conviene una jornada no superior a 2/3 de la jornada ordinaria (en nuestro caso 45 horas semanales). En este caso, el empleador, tiene la posibilidad de plantear alternativas de distribución para los periodos siguientes. Es del caso señalar que puede remunerarse con un valor inferior al Ingreso Mínimo Mensual, si no exceda de 30 horas semanales, en caso se ser

⁶ Corte de Apelaciones de Concepción Rol 4525-2006, caratulados John Betancur con Pedro Rodríguez”, de 27 de agosto de 2007.

superior a ello, pero inferior a la jornada de trabajo ordinaria se debe pagar a lo menos el Ingreso Mínimo Mensual.⁷

4.- Permisos dentro de la Jornada de Trabajo

Considero relevante referirme al permiso establecido en la ley 20.769, que creó el artículo 66 Bis del Código del ramo, en el sentido de establecer un permiso de medio día para los trabajadores (hombres y mujeres) a partir de cierta edad, a fin de que se realicen exámenes preventivos de salud de mamografías y próstatas, considerando los traslados. Este tiempo empleado se considera como trabajado.

También destacan los permisos para contraer matrimonio y Acuerdo de Unión Civil, incorporado al código por la ley 20.764.

Lo anterior, está en sintonía con la concepción humana integral de la persona en el ámbito de la empresa.

5.- Contrato de Aprendizaje

Consagrado en el artículo 78 del Código del trabajo, se entiende por aquel: *“la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”*. Prosigue la ley señalando que sólo lo pueden celebrar los menores de 21 años. En la actualidad existe un proyecto de ley en el Senado que busca mejorar esta institución, contenida en el Boletín N° 8864-13, en que se procura mejorar los defectos que en la práctica ha traído el contrato (remuneraciones, falta de entrega de competencias, etc.)

Este instituto, creada por el DL. 2.200, perfectible por cierto, claramente va en la línea de procurar disminuir precarización de los grupos más vulnerables, permitiendo la contratación de jóvenes, procurando una capacitación a fin de ser más idóneos en el acceso al mercado laboral.

⁷ Corte Suprema Rol 1808-2014, caratulados “Figueroa con Plus Consulting Servicios de Cobranza S.A.”, de 14 agosto de 2014. Recurso de Unificación de Jurisprudencia.

6.- Terminación del Contrato de trabajo.

Regulado en el Título V del Código del Trabajo, constituye un elemento nuclear de la relación laboral. Antes de referir el sistema de terminación establecido en el ordenamiento interno, es necesario precisar los distintos tipos de relaciones laborales existentes, ya que estas tienen incidencia en la terminación laboral en cuanto a las indemnizaciones procedentes.

Al respecto, dentro de los vínculos obligacionales laborales de carácter individual se distingue entre contrato a término fijo, por obra o faena, y contrato a término indefinido. El contrato a término fijo es aquel en el cual las partes determinan de antemano su duración, terminando al vencimiento del plazo determinado, si alguna de las partes quiere poner término anticipado deberá indemnizar a la otra, que en el caso del trabajador se le debe pagar su remuneración hasta el término de la relación laboral pactada. Se establece como garantía a los trabajadores diversas situaciones en las cuales se produce una mutación del vínculo laboral transformándose en un contrato a término indefinido.

El contrato por obra o faena, es aquel vínculo contractual que se extiende para la ejecución de este trabajo particular convenido.

Por último el contrato a término indefinido es que se celebra como señala el profesor Héctor Humeres *“por toda la vida útil del trabajador”*⁸. Claramente dentro del tópico tratado, esta forma de contratación obedece a la visión fordista del trabajo, en que, el trabajador pasaría la totalidad de su vida productiva con el mismo empleador, situación distante a la nueva realidad producto de la globalización, donde existe un mayor tránsito laboral.

Ahora bien, existe conceptualmente un sistema de estabilidad relativa en el empleo, en el cual, para poner término en el caso del trabajo a término indefinido es necesario la invocación de una causal legal, las cuales, están contenidas en los artículos 159 a 161 del Código del Trabajo, el artículo 159 consagra las denominadas causales de terminación, el 160 las causales de caducidad, en las cuales la relación termina por una conducta o hecho imputable al trabajador y que tiene la particularidad de no dar

⁸ Héctor Humeres, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Editorial Jurídica de Chile, Décimo quinta edición 1993.

derecho a indemnización; y por último el artículo 161 consagra la causal de necesidades de la empresa, en las cuales, si acaecen los presupuestos legales, se puede poner término a la relación laboral pagando las indemnizaciones legales. Con todo el trabajador tiene derecho siempre a impugnar la causal invocada a fin de que sean los Tribunales de Justicia los encargados de establecer si se aplicó correctamente la causal, sancionando el despido injustificado, indebido o improcedente con indemnizaciones recargadas en una alícuota porcentual previamente determinada por la ley .

Lo anterior es consistente con la Recomendación 119 de la OIT sobre la Terminación de la relación de trabajo del año 1963, en que se señala: “(1) *No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.*” Además de contener derecho a compensaciones y reclamos ante las autoridades administrativas o judiciales.

A este respecto es acertada lo señalado por Pedro Guerra Araya *“en ningún caso el despido de encuentra prohibido para el empleador. No hay ningún tipo de trabajador que goce de inamovilidad en el empleo: El despido funciona por ende como un mecanismo de gran flexibilidad para el empleador. Tiene un costo que es conocido, previsible y por ende seguro para este. No se establece que el despido pueda ser declarado nulo y volverse, como resultado, a la situación anterior a su ocurrencia, es decir el reintegro del trabajador. El costo de la indemnización está determinado por una mala aplicación (o una aplicación no acreditada por el empleador) de una causal imputable al trabajador*”⁹.

7.- Capacitación.

El Título VI sobre “De la Capacitación Ocupacional”, la cual, es otra de las piedra fundantes de la flexiseguridad.

⁹ Pedro Guerra Araya, “Flexiseguridad en el mercado del trabajo chileno”, Revista de Derechos Fundamentales, Universidad de Viña del Mar N° 11 (2014) pag. 42.

Se establece en el artículo 179 que es la empresa la responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores *“... con el fin de generar mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo..., procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público”*.

Junto con establecer esta tarea en la empresa, se genera un mecanismo de fomento a través de franquicias tributarias en donde la empresa, en donde como reza el artículo 181 los trabajadores mantienen íntegramente sus remuneraciones, y los accidentes que sufra a causa o con ocasión de los estudios de capacitación se considera como accidente del trabajo para su cobertura de seguridad social pertinente.

Es también responsable del sistema el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo¹⁰ dependiente del Ministerio del Trabajo, el cual, tiene por finalidad *“Contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad”*. Dicho servicio tiene un varios servicios o beneficios (beca de franquicia tributaria, becas de capacitación del fondo de cesantía solidaria, Bolsa nacional de empleo, bono al trabajo de la mujer, entre otros) con los cuales se cumple su finalidad.

8.- La subcontratación y trabajo en empresa de servicios transitorios.

Señala la Dirección del Trabajo ¹¹ que *“una de las estrategias de adaptación de las empresas chilenas frente a las nuevas exigencias de competitividad interna y externa que mayor acogida ha tenido entre los empresarios nacionales es la externalización de actividades a través de la subcontratación”*.

¹⁰ Fuente <https://www.chileatiende.gob.cl/servicios/ver/AL007>

¹¹ Fuente http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-60338_Tema_Laboral_Subcontratac_de_la_produce_y_subcontratac_del_trabajo.pdf

Así las cosas la legislación la incorpora en el Código del Trabajo un título particular al respecto permitiendo el régimen de subcontratación, en el cual, para desarrollar las actividades laborales coexisten una empresa mandante y un contratista, quien es en definitiva que realiza el trabajo, y por tanto, contrata a los trabajadores necesarios asumiendo las obligaciones laborales pertinentes. La crítica que se hace al respecto, es que con ello se precariza el trabajo, ya que las remuneraciones son bajas con pocas prestaciones de seguridad social. Esta situación es significativa en el país ya que se sostiene que la mitad de los trabajadores pertenece a empresas contratistas.

Para evitar los efectos negativos de este fenómeno la ley establece responsabilidades (subsidiarias o solidarias) según sea el caso de las empresas mandantes con los trabajadores en régimen de subcontratación.

Las empresas de Servicios Transitorios están reguladas en los artículos 183-F y siguientes del Código del ramo. En ella coexisten la empresa de servicios transitorios, empresa usuario y trabajadores de servicios transitorios.

9.- Seguro de Cesantía.

El sistema se introdujo en la ley 19.728 de 2001, modificado por la ley 20.328 de 2009. Éste es un seguro obligatorio para todos los trabajadores cuyo financiamiento es compartido (06% trabajador; 2,4 o 3% de cargo del empleador; y un aporte del Estado anual. Los fondos se depositan en una cuenta individual que tiene cada trabajador afiliado al sistema. Los trabajadores pueden recurrir a este seguro en caso de desempleo, lo que implica una garantía de prestaciones económicas en dichas épocas, claramente conforme a nuestra realidad distantes de las prestaciones que un estado de bienestar puede otorgar al respecto.

III.- Proyectos legislativos en tramitación

1.- Proyecto de Ley contenido en el Boletín N° 9360-13.

En este proyecto que plantea una modificación a diversas normas contenidas en el Código del Trabajo, a fin de cómo se plantea en el boletín en comentario "*Se necesita*

*compatibilizar la protección de los trabajadores con la necesaria adaptabilidad de normas que la empresa requiere para afrontar los enormes desafíos económicos de la globalización, para de esta manera dar cuerpo a un mejor desarrollo de las relaciones de trabajo*¹².

El proyecto en cuestión, tiene por objeto alterar el *onus probandi*, permitiendo como señala el mismo texto suspender la prestación de servicios en caso de peligro inminente para la salud de trabajadores, a fin de no ser objeto de la causal de caducidad contenida en el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo que habla de la salida intempestiva del trabajador.

2.- Proyecto de Ley contenido en el Boletín N° 10067-13

Dicho proyecto de Ley que pretende la *modificación del Código del Trabajo extender al padre el fuero laboral de madre trabajadora*.¹³

Dicha moción parlamentaria hace un extenso análisis de la discriminación vinculando las normas del derecho interno con los tratados internacionales como lo son los convenio de la OIT.

En la especie, como se consignan en los fundamentos de la iniciativa están equiparar a ambos padres, en el sentido que como expresamente señala *“si existe una igual certeza de la inamovilidad en su trabajo, el empleador carece de incentivos para no contratar a una mujer en edad fértil, pues dicha situación también es válida para el hombre quien entraría a gozar de los mismos derechos.”*¹⁴

Lo que claramente pretende esta modificación legal es una igualdad real entre ambos sexos, siendo ello acorde con la normativas internacionales.

3.- Proyecto de ley contenido en el Boletín N° 9098-13

Dicha iniciativa parlamentaria pretende una modificación tanto al Código del Trabajo como el Estatuto Administrativo a fin de establecer un sistema de Adaptabilidad en el horario de Trabajo.

¹² Boletín 9360-13 que modifica el Código del Trabajo en Materia de Seguridad Laboral.

¹³ Boletín 10067-13 que modifica el Código del Trabajo en Materia de Fuero Laboral.

¹⁴ Idem

Analizando en particular se contienen ideas matrices de la flexibilización necesaria para adecuarse la nueva realidad existente, al respecto, en la parte considerativa de dicho proyecto se consigna expresamente: *“Que las relaciones laborales, en el ámbito privado, y las funcionariales, en el ámbito público, han evolucionado desde un sistema en que se consideraba importante, para efectos de la productividad, la permanencia de un trabajador durante un determinado lapso de tiempo, a un sistema en que lo relevante es –precisamente- la productividad y no la cantidad de horas que labora o acaso permanece en su puesto un trabajador.”*¹⁵ Continúa el mismo texto arguyendo *“modernas formas de relaciones laborales y funcionariales. Existen, por una parte, aquellas en que la presencia física de un trabajador no es necesaria para una empresa, gracias a las modernas formas de comunicación –fundamentalmente, a través de Internet- en cuyo caso el trabajador no tiene obligación alguna de concurrir a un determinado lugar para desempeñar sus labores y, como consecuencia de aquello, no tiene tampoco obligación de cumplir horarios; realizando su labor desde su casa o el lugar que el propio trabajador lo estime, con beneficios tan relevantes para la sociedad, como lo es la crianza de los hijos con una constante presencia de los padres en el hogar”* *“...hay países y empresas que han optado por establecer mecanismos de flexibilidad en los horarios de trabajo, con la idea de permitir al trabajador adecuar sus horarios personales con los laborales, y como consecuencia de ello lograr un mejor desempeño durante las horas efectivamente trabajadas, con los indudables beneficios mutuos...”*¹⁶

A su turno, el proyecto en comento prosigue señalando los beneficios, ahora para la empresa, ya que *“ésta también se ve beneficiada por cuanto los trabajadores, al optimizar sus horas de trabajo, logran un mejor desempeño al eliminar las denominadas “horas muertas” disminuyendo en consecuencia la necesidad de ocupar horas extraordinarias. Por su parte, no se hace necesaria la dispensa de permisos para la realización de trámites, pues para ello el trabajador cuenta con horarios flexibles que le permiten atender sus asuntos sin afectar su desempeño laboral”*¹⁷

¹⁵ Boletín 9098-13 que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo en Materia de adaptabilidad en el horario de Trabajo.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Boletín 9098-13 que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo en Materia de adaptabilidad en el horario de Trabajo.

4.- Proyecto de Ley contenido en el Mensaje Nº 488-360

Este proyecto de iniciativa del ejecutivo, refiere sobre la adaptación de normas laborales aplicables al turismo, el cual, se considera como “...un importante motor del progreso socioeconómico, a través de la creación de numerosos empleos, empresas, emprendimientos e infraestructura”¹⁸, el rol de éste no se restringe solamente a la creación de riquezas, sino que, “es uno de los principales promotores de la conservación del medio ambiente, del patrimonio histórico y de la identidad cultural de las comunidades; elementos que constituyen su materia prima y fundamentan su enorme atractivo”¹⁹.

Consigna el mensaje que producto de lo anterior es necesario una nueva regulación, principalmente en términos de jornada de trabajo y descansos, situación que no es nueva en nuestra normativa, ya que existe para ciertas clases de trabajadores como los agrícolas, gente de mar y personal de vuelo.

Por último, se señala expresamente en el sentido de lo que representa la flexiseguridad “Que la adaptación de normas laborales constituirá un fuerte incentivo a la contratación de mano de obra, en especial en regiones y entre los jóvenes y mujeres, quienes suelen ser más vulnerables en términos de ocupación y desempleo. Además, contribuirá a generar mayores ingresos para los trabajadores, quienes se desempeñarán en períodos de alta demanda.”²⁰

5.- Proyecto de Ley contenido en el Mensaje Nº 303-357

Esta moción presidencial dice relación con la seguridad en el empleo, en el entendido de generar trabajadores mayor capacitados y con posibilidad cierta y rápida de reincorporarse al trabajo, mediante el fomento de la capacitación para aquellos trabajadores en situación de mayor precariedad en su empleo, además de hacer frente a escenario de crisis económicas.

¹⁸ Mensaje 488-360 Proyecto de Ley que adapta normas laborales al ámbito del Turismo.

¹⁹ Idem.

²⁰ Mensaje 488-360 Proyecto de Ley que adapta normas laborales al ámbito del Turismo.

Señala el proyecto que, *“se adoptarán medidas para la obtención de permisos para capacitación con acceso extraordinario al seguro de cesantía, retención y capacitación de trabajadores; potenciamiento del instrumento del pre-contrato de capacitación para la selección de personal y; el potenciamiento del acceso al fondo de cesantía solidario para los trabajadores contratados a plazo fijo y por obra o faena determinada”*²¹. Se señala *“...cursos de capacitación que contempla este proyecto de ley deberán constituir un aporte real a la calificación y empleabilidad del trabajador y a la productividad de la empresa...”*²² *“ ... Para proteger el empleo, y aprovechando el actual período de baja demanda como una oportunidad de perfeccionamiento de los trabajadores...”*²³. Dichos cursos serían financiados con los seguros de cesantía.

Por último la moción contiene una institución denominada precontrato de capacitaciones de trabajadores, en la cual, mediante franquicia tributaria permite capacitar a quienes están por ser contratados en la empresa.

6.- Proyecto de ley contenido en el Boletín N° 9098-13

Este proyecto dice relación con sustituir el sistema de estabilidad relativa en el empleo ya referido anteriormente, por uno, que establezca una estabilidad absoluta en el entendido a que el trabajador despedido y siendo éste declarado por los tribunales de justicia como injustificado o nulo pueda reintegrarse a sus funciones con el pago de las remuneraciones que medien al respecto, sistema existente en Francia, Italia y España. *“En España, frente al despido improcedente el empleador tiene la opción de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo o pagar una indemnización...”*²⁴

7.- Proyecto de ley contenido en el Boletín N° 10447-13

Este proyecto de ley en tramitación referente a la posibilidad de crear un vínculo laboral especial para los menores de 25 años. Dicha moción se hace cargo de un sector

²¹ Mensaje 303-357 Proyecto de Ley de Protección al empleo y fomento de la capacitación laboral.

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Boletín 6588-13 sobre estabilidad en el empleo.

sobre el que existe un desempleo mayor debido a la falta de especialización, con el objeto, de tener una mano de obra más calificada, pudiendo compatibilizar el trabajo y los estudios o capacitación en general. Estos jóvenes en la actualidad tienen un trabajo precario, en donde en muchas ocasiones se disfrazan relaciones laborales por civiles de prestación de servicios para no hacerse cargo de la seguridad social que un vínculo laboral conlleva.

La idea que subyace es una adecuación de esta fuerza laboral al mercado actual del trabajo, en donde se compatibilicen por una parte el desarrollo académico, deportivo u de otra índole con el acceso al mundo laboral, lo que es una clara muestra de flexibilización laboral, tendiente a tener mayor seguridad. Para ello dentro de las ideas matrices es crear un estatuto jurídico especial, para los jóvenes entre 18 y 24 años, incentivando su contratación. La inserción a temprana edad, no es un tema menor en coyuntura actual país, toda vez que el sistema de capitalización vigente ha demostrado que mayores cotizaciones en teoría generarían mejores pensiones.

En suma, lo que busca el proyecto, es establecer legalmente un contrato alternativo para el trabajador menor de 25 años, en donde, se señala una jornada máxima de 30 horas, con diferentes alternativas diarias y semanales, con la posibilidad de trabajar los domingos y festivos, y por último con una causal de terminación que opera por el solo ministerio de la ley al cumplir la edad máxima. Con todo lo anterior, además de la inclusión de estos sectores productivos que tienen relaciones laborales precarias.

EN RESUMEN.

1.- El mundo del trabajo ha cambiado, el modelo Fordista Keynesiano, en que una persona desarrollaba su actividad laboral durante toda su vida productiva en una empresa o institución, teniendo gran estabilidad en el empleo, a dejado de ser el común denominador. La globalización y las crisis económicas obligaron a una restructuración laboral, en la que, surgen nuevas formas de relaciones laborales, generando trabajos más precarios, por lo que, es indispensable un cambio de paradigama.

2.- Lo anterior, hace de suyo importante conciliar la necesaria flexibilidad con seguridad, y para ello, el puede ser un referente el denominado Libro Verde de la Unión Europea.

3.- Ahora bien, lo pretendido es ver como se recoge en el derecho positivo los pilares de la flexiseguridad en el derecho individual del trabajo. La metodología fue la revisión jurídica del Código del Trabajo, consignado las instituciones en las que ideas, matices o atisbos del concepto.

4.- Por último, los proyectos de leyes en tramitación –no son los únicos en este sentido- son las iniciativas que instan a tener un sistema de flexiseguridad, para el cual, se necesita de un estado de bienestar donde el legislador recoja ideas foráneas que intenta plasmar en proyectos de leyes necesarios en este sentido.