



DEG
División
Educación
General



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Recurso de Aprendizaje n°4

COMPRIENDIENDO LA IMPORTANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES A LA LUZ DE LAS PRINCIPALES TENDENCIAS ACTUALES

PENSAMIENTO CRÍTICO Y EDUCACIÓN
CIUDADANA

CUARTO AÑO MEDIO

AUTORES:
FACULTAD DE FILOSOFÍA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

UNIDAD DE FORMACIÓN INTEGRAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR
FORMACIÓN CIUDADANA
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN GENERAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DICIEMBRE 2021

“En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres o sujetos neutros. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando “o/a”, “los/las” y otras similares. Si bien se incorpora esta opción, se tiene el cuidado de utilizarlo a discreción con el fin de evitar una saturación gráfica que pueda dificultar la comprensión del texto.”

**AUTORES:
FACULTAD DE FILOSOFÍA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE**

**Director del Proyecto: Francisco de Lara
Autora: Macarena Chadwick
Revisión Mineduc: Óscar Molina, Rebeca Portales y Josefina Muñoz
Diseño y diagramación: Javiera Depassier
Corrección de estilo: Tomás Herrera
Asesoría de contenidos: Pensar en red**

Índice

Presentación	3
I. Pregunta orientadora	4
II. Analizar y comprender	6
III. Reconocer en el contexto	20
IV. Reflexionar	22
V. Co-proponer	23
VI. Co-crear	24
VII. Evaluar	26
Anexos para el docente	27
Material para profundizar	38
Bibliografía	41

Recurso de aprendizaje N°4

Comprendiendo la importancia de los derechos laborales a la luz de las principales tendencias actuales

PRESENTACIÓN

El Derecho Laboral, en su sentido más amplio, se refiere a aquellas normas jurídicas destinadas a proteger la dignidad y la justicia social de hombres y mujeres que, a cambio de su esfuerzo físico e intelectual, establecen una relación de subordinación con sus empleadores, recibiendo una remuneración. Estas normativas surgen en el mundo occidental como respuesta al proceso de industrialización y a las precarias condiciones laborales de los obreros y trabajadores de las industrias.

En el presente recurso la invitación es a comprender la importancia de los derechos de los trabajadores en Chile considerando las principales tendencias laborales que rigen actualmente nuestro mundo y el país.

I. PREGUNTA ORIENTADORA

Tomando en consideración que vivimos en un mundo globalizado:

¿Cómo resguardar los derechos de los/as trabajadores/as chilenos/as ante las nuevas tendencias laborales internacionales?

Objetivo de Aprendizaje (OA4):

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

Pensamiento crítico

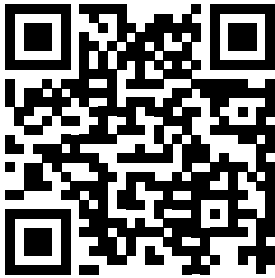
c) Elaborar interpretaciones y argumentos, basados en fuentes variadas y pertinentes, haciendo uso ético de la información.

f) Elaborar juicios éticos de manera rigurosa y basados en conocimiento disciplinar sobre hitos, fenómenos, procesos, ideas, acciones de personas, entre otros.

Comunicación

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

Para iniciar el proceso de aprendizaje, te invitamos a revisar el siguiente video con respecto a la Tragedia del Rana Plaza en Bangladesh (24 abril 2013)



Video 1: La tragedia del Rana Plaza en Bangladés
Link: <https://youtu.be/OGVKW7sD6wk>¹

A partir de la información que te entrega el video resuelve las siguientes preguntas:

- 1 Describe, con tus palabras, lo sucedido en Rana Plaza tomando en consideración las siguientes preguntas:
 - a) ¿Qué ocurrió?
 - b) ¿Cuáles fueron sus causas?
 - c) ¿Qué consecuencias inmediatas tuvo el suceso?

- 2 ¿Qué efecto trajo la tragedia de Rana Plaza en torno a las condiciones laborales y la organización de los trabajadores?

- 3 ¿Qué nos dice la tragedia de Rana Plaza con respecto a los derechos laborales de Bangladesh?

- 4 ¿Consideras que lo ocurrido en el Rana Plaza se podría relacionar con la realidad laboral chilena? ¿Por qué?

II. ANALIZAR Y COMPRENDER

Hacia un reconocimiento de la importancia de los derechos laborales

Tomando en consideración el reportaje anterior y tus conocimientos, reúnete con un compañero para leer los siguientes documentos y responder las preguntas presentadas:

La institución que se encarga en Chile de resguardar los derechos de los trabajadores es la Dirección Nacional del Trabajo. A continuación, encontrarás los derechos laborales que están establecidos en la legislación chilena.

Fuente 1:

Derechos fundamentales de los trabajadores chilenos, según la Dirección Nacional del Trabajo²

“Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que como persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas. [...] En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.

- » El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- » El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- » El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- » La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- » La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- » El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo.
- » La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- » La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad.
- » Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

² Dirección del Trabajo. (s.f.). ¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>

1

¿Qué derechos laborales les llaman la atención? ¿Por qué?

2

¿Qué acciones pueden tomar los trabajadores si se les afectan estos derechos laborales?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue un documento adoptado y proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que buscaba definir aquellos derechos considerados básicos para la humanidad.

Fuente 2:

Extracto Declaración Universal de los Derechos Humanos³

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

3

Considerando lo señalado por la Dirección Nacional del Trabajo (Chile) y el Extracto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ¿qué puntos en común tienen ambos principios?

4

¿Por qué creen que estos derechos laborales forman parte de la Declaración de los Derechos Humanos?

³Naciones Unidas. (s.f.). La Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

La Organización Internacional del Trabajo es una agencia de la ONU, que reúne a los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos. A continuación te presentamos algunos principios.

Fuente 3: Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT) ⁴

“Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independiente de su nivel de desarrollo.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos.

Los Derechos Fundamentales en el trabajo resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad”.

- 5 ¿Qué características de los derechos laborales se desprenden del texto anterior?
- 6 Considerando lo señalado por la OIT, ¿cuál es la importancia de establecer derechos laborales en todos los países del mundo?
- 7 A partir de lo trabajado en los documentos anteriores crea una definición propia de derechos laborales:

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Conoce los derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Descubriendo los orígenes históricos de los Derechos Laborales

Ahora que ya tenemos una definición de derechos laborales y hemos analizado sus características, te invitamos a leer un pequeño resumen del desarrollo histórico del derecho laboral y sus orígenes.

Fuente 4: Origen de los derechos laborales ⁵

“Al parecer, antes de Roma, la noción de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador de servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. (...)

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. [A partir de un crecimiento y una insuficiencia de mano de obra esclava disponible] Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana.

(...)

La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos (...) El trabajo prestado bajo el régimen de servidumbre se prestaba en condiciones de sumisión absoluta.

A medida que el feudalismo iba desapareciendo y vieron la luz las primeras grandes ciudades [Baja Edad Media], la sociedad europea sufrió transformaciones importantes (...) El trabajo asalariado fue evolucionando (...) la fuerza de trabajo era requerida en los talleres artesanos.(...) Por primera vez, la organización productiva del trabajo asalariado permite develar instituciones típicamente laborales: (i) Un trabajador; (ii) Una empresa; (iii) Un empleador; y (iv) hasta las primeras organizaciones de trabajadores y empleadores. (...)

Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo [durante la Revolución Industrial], debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces -el liberalismo de los siglos XVIII y XIX- postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas(...) Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos: (i) bajos salarios; (ii) largas y agotadoras jornadas de trabajo; (iii) precarias condiciones de seguridad e higiene; y (iv) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres. Todo ello propició la reacción organizada de los trabajadores, planteando reclamaciones colectivas en busca de una mejora de su calidad de vida.

⁵ Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Themis. Revista de Derecho, 65(1), pp. 13-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>

1

A partir del documento completa la siguiente tabla de síntesis referente a la condición laboral:

Período	¿Qué noción se tiene del trabajo?	¿Cuál es la condición de los trabajadores?
Antigüedad (salvo Roma)		
Civilización romana		
Feudalismo (Edad Media)		
Baja Edad Media		
Revolución Industrial		

2

¿En qué contexto económico irrumpe el derecho laboral? ¿Cómo crees que influye este ambiente en su creación?

3

¿Qué rol asumen los mismos trabajadores en la configuración del derecho laboral?

Todos los años, en la gran mayoría de los países del mundo, se conmemora el 1º de Mayo el Día Internacional del Trabajo, fecha que además de honrar a los trabajadores de cada país, recuerda lo ocurrido en Chicago en 1886. Te invitamos a revisar el siguiente video que resume lo que se celebra aquel día.



Video 2: ¿Sabes qué se conmemora el Día del Trabajo?

Link: <https://youtu.be/KBOCSSEZPJI>⁶

<https://www.youtube.com/watch?v=KBOCSSEZPJI> (Duración 1:53)

Fuente: Bolivia TV Oficial

- 4 ¿Cuál es la situación de los trabajadores estadounidenses en el siglo XIX? Descríbela.
- 5 ¿Por qué crees que comenzaron las huelgas que se iniciaron el 1 de mayo de 1886?
¿Cuál fue la respuesta de la policía estadounidense?
- 6 ¿Por qué se habla de los mártires de Chicago? Justifica.
- 7 ¿Qué nos dice el video con respecto al resguardo de los derechos laborales de los trabajadores en Estados Unidos?

⁶ Bolivia tv Oficial. (1 de mayo de 2017). ¿Sabes por qué se celebra el Día del Trabajo? Youtube.
<https://youtu.be/KBOCSSEZPJI>

Comparemos algunos derechos laborales en el mundo

Considerando la importancia del establecimiento de derechos laborales, la casi totalidad de países del mundo ha establecido algún tipo de legislación que proteja la dignidad de los trabajadores. Muchas de estas legislaciones se encuentran reguladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional que entrega recomendaciones a las naciones inspiradas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de la que revisamos un extracto anteriormente.

A partir de estas sugerencias, cada país elabora sus propios derechos laborales, los cuales rigen a su nación y a los trabajadores que se encuentren desempeñando labores en su territorio. Cada legislación laboral, aunque presenta elementos comunes, es distinta considerando la realidad, principios e historia de cada país.

Te invitamos a revisar el siguiente cuadro comparativo en cuanto a algunos derechos laborales establecidos en Brasil, Chile y Dinamarca.

Fuente 5: Extracto Derechos laborales en Brasil, Chile y Dinamarca

	Brasil	Chile	Dinamarca
Origen del derecho laboral	Autoridad central	Autoridad central	Convenios colectivos entre sindicatos y empresas.
Jornada de trabajo	Jornada laboral de 8 horas diarias (máximo) y 44 horas semanales.	Jornada laboral de 8 horas diarias (máximo 10) y 45 horas semanales.	Jornada laboral de una media de 37 horas semanales con máximo legal de 48 horas.
Intervalo para alimentación y descanso	En una jornada laboral de más de 6 horas al día se posee una hora de descanso y alimentación, que puede reducirse a 30 minutos según acuerdo colectivo.	La jornada laboral se divide en dos dejando un espacio de 30 minutos destinado a la alimentación.	La jornada laboral generalmente es de 8 horas con un máximo de 30 minutos de descanso y alimentación.
Días de descanso y vacaciones	Se establece un día de descanso por semana- junto con los feriados- y 30 días de vacaciones remuneradas al cumplir un año en el mismo empleo. En el mes de vacaciones, el empleador debe pagarle 1/3 más del valor de su salario.	Se establece un día de descanso por semana -junto con los feriados- y 15 días hábiles de vacaciones remuneradas al cumplir un año en el mismo empleo, con remuneración total.	Se establece un día de descanso por semana -junto con los feriados- y 25 días de vacaciones al año, independientemente de si se ha ganado el derecho a vacaciones pagadas.
Salario	El salario se establece mediante un acuerdo entre el empleado y el empleador, utilizando como base el salario mínimo nacional.	El salario se establece mediante un acuerdo entre el empleado y empleador, utilizando como base el salario mínimo nacional.	El salario se establece mediante convenios colectivos para distintos tipos de trabajo. No hay salario mínimo nacional.
Participación sindical	La participación en sindicatos es un derecho y es voluntaria. Afiliación sindical en torno a un 14,4% (2017).	La participación en sindicatos es un derecho y es voluntaria. Afiliación sindical en torno a un 20% (2019).	La participación en sindicatos es un derecho y es voluntaria. Afiliación sindical en torno a un 67,2% (2013).
Descuentos legales	Se establecen descuentos legales obligatorios al salario mensual del empleado al Instituto Nacional de seguro social e Impuesto a la renta.	Existen impuestos obligatorios a la remuneración: Impuesto único al trabajador y cotizaciones de seguridad social (pensiones, salud y desempleo).	El sistema de seguridad social se financia gradualmente a través de impuestos. Gran parte de las prestaciones por desempleo son financiadas por el Estado.
Licencia maternidad y paternidad	Licencia maternidad: 120 días de alejamiento a partir de la fecha de parto. Licencia de paternidad: 5 días hábiles desde la fecha de nacimiento del hijo/a.	Licencia de maternidad: 6 semanas antes y 12 semanas después del parto. Derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal. La mujer adquiere fuero maternal y permiso de lactancia. Licencia de paternidad: 5 días hábiles desde la fecha de nacimiento del hijo/a.	Licencia de maternidad: 4 semanas antes y 14 semanas después del parto. Después se establecen 52 semanas a las madres. Licencia de paternidad: 14 semanas desde la fecha de nacimiento del hijo/a. Ayudas monetarias estatales por niño hasta que cumpla 18 años.
Jubilación	El código laboral establece una jubilación a los 65 años (hombres) y 60 años (mujeres).	El código laboral establece una jubilación a los 65 años (hombres) y 60 años (mujeres).	El código laboral establece una jubilación a los 65 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información oficial de los Ministerios de Trabajo de Brasil, Chile y Dinamarca (ver bibliografía)⁷

⁷ Para mayor información al respecto revisar artículo BBC New Mundo: Cuáles son los países donde la gente trabaja más horas semanales. BBC News Mundo. (21 de agosto de 2019). Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile). El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/dia/2019/08/21/cuales-son-los-paises-donde-la-gente-trabaja-mas-y-menos-horas-semanales-y-que-quieren-cambiar-en-chile/>

Junto con un compañero, resuelve las siguientes preguntas a partir de la tabla anterior.

- 1 ¿Qué derechos laborales te llaman la atención? ¿Por qué?
- 2 ¿Qué elementos comunes poseen los derechos laborales de Brasil, Chile y Dinamarca?
- 3 ¿Qué diferencias podemos establecer entre las legislaciones laborales de Brasil, Chile y Dinamarca en relación con el resguardo de los derechos de los trabajadores?
- 4 Considerando que Dinamarca es considerado uno de los países de la OCDE con mejores condiciones laborales, ¿cómo se traduce aquello en los derechos laborales?

Un acercamiento hacia las principales tendencias laborales actuales

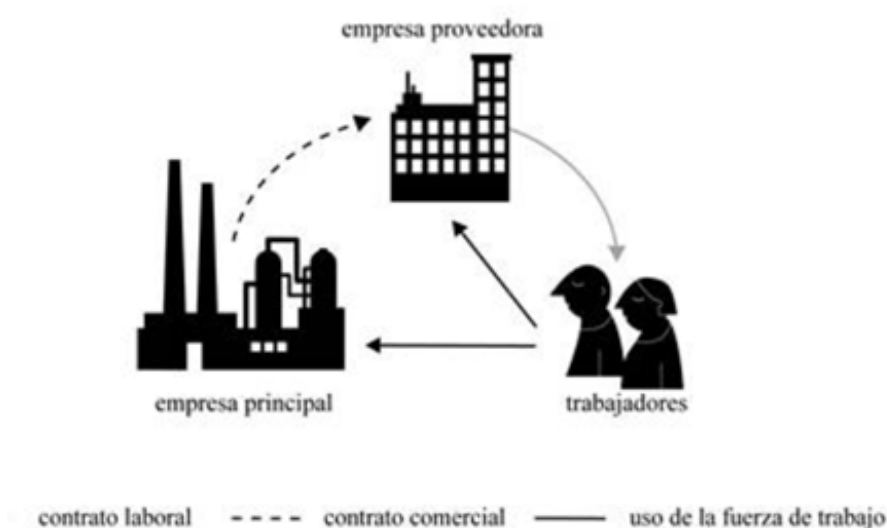
A lo largo del último siglo, se han producido nuevas formas de trabajo, muy ligadas a un aumento de nuevas tecnologías y de un proceso de interconexión económica y social propia de la globalización que estamos experimentando.

A continuación, te presentamos algunas de las tendencias laborales actuales a partir de fuentes. Te invitamos a reunirse en grupos y escoger una de estas tendencias para responder las preguntas y hacer una reflexión final.

Tercerización

Para comprender lo que significa el proceso de tercerización, te invitamos a mirar la imagen de síntesis que se encuentra a continuación y leer una investigación de Luis Lizama de este fenómeno en nuestro país.

Fuente 6: Un ejemplo de tercerización laboral⁸



⁸ Fernández, M., Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. Polis. Revista Latinoamericana, 51(17), pp. 207-235. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v17n51/0718-6568-polis-17-51-00207.pdf>

Fuente 7: Tercerización en Chile⁹

“El derecho individual [en Chile] dispone de absoluta flexibilidad para que la empresa incorpore trabajadores, ya sea a través de la contratación atípica o de las modalidades de tercerización.

La tercerización le permite a la empresa contar con personal que trabaja para ella contratado a través de un tercero.

La subcontratación de bienes y servicios es una modalidad de tercerización a través de la cual una empresa (mandante) le encarga a otra (contratista) la ejecución de una o más tareas con sus propios trabajadores. Esta forma de descentralización productiva le ha permitido a la empresa nacional la externalización de partes o partidas completas de la elaboración de sus bienes y servicios, porque en nuestra legislación no se contempla la obligación de que sean producidos con trabajadores propios, ni siquiera respecto de sus actividades nucleares”

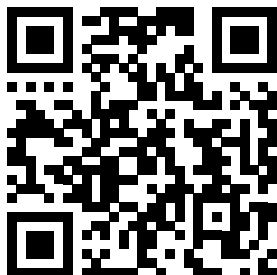
Fuente: Lizama Portal, Luis. “El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX” en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol 2, n°4, 2001, pp 109-142.

- 1 ¿A qué nos referimos con la tercerización laboral?
- 2 ¿Qué beneficio para la empresa trae un proceso de tercerización laboral?
- 3 ¿Qué problemas para los trabajadores podría traer la tercerización laboral? ¿Cómo lo podríamos relacionar con los derechos laborales?
- 4 A partir del documento y lo leído en apartados anteriores respecto a leyes laborales y derechos, ¿por qué crees que en Chile se produce la tercerización laboral?

⁹ Lizama, L. (2011). El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad, 2(4), pp. 109-142. Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42900/44845/0>

Uberización

La creación de Uber, una aplicación móvil que permite conectar a pasajeros con vehículos de transporte, se ha expandido hacia otras áreas. No solamente significó una revolución para los medios de transporte, sino que también para las dinámicas y tendencias laborales que se estaban experimentando en el mundo hasta ese entonces. Te invitamos a revisar una definición del concepto de Uberización y las opiniones que existen al respecto.



Video 3: “Uberización en nuestras vidas”

Link: <https://youtu.be/QrZHnl6tDq8>¹⁰

Fuente 8: La opinión de la OIT respecto a la Uberización¹¹

“Un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) examina cómo las plataformas digitales están transformando el mundo del trabajo.

El rápido crecimiento de la economía digital conlleva oportunidades, pero también problemas para los trabajadores y las empresas, por lo que es necesario un diálogo internacional sobre políticas y cooperación en materia de reglamentación.

“Las plataformas laborales digitales plantean enormes desafíos porque han transformado la organización del trabajo, pero la reglamentación respecto a las condiciones de trabajo no se aplica automáticamente. Entonces, ¿se trata de asalariados o son autónomos? La cuestión no está clara, declaró Guy Eyder, director general de la OIT.

La crisis del COVID-19 ha acelerado el cambio a una economía digital, tanto con el teletrabajo como con los nuevos servicios y formas de consumo. La “uberización” del mundo laboral requiere nuevas reglas por lo que, de cara al futuro, gobiernos, empresas, representantes de trabajadores y sindicatos tendrán que armonizar la aplicación de normas básicas que protejan al trabajador”.

¹⁰ El País. (14 de octubre de 2017). Reino Unido planea una Sanidad “uberizada”. | Internacional. Youtube. <https://youtu.be/QrZHnl6tDq8>

¹¹ Sánchez, E. (23 de febrero de 2021). La OIT advierte de los riesgos de la “uberización” del mundo laboral. Euronews. Recuperado de: <https://es.euronews.com/2021/02/23/la-oit-advierte-de-los-riesgos-de-la-uberizacion-del-mundo-laboral>

- 1 ¿A qué nos referimos con “uberización” laboral?
- 2 ¿Qué beneficio para las empresas trae un proceso de “uberización” laboral?
- 3 ¿Qué problemas para los trabajadores podría traer la “uberización laboral”? ¿Cómo lo podríamos relacionar con los derechos laborales?

Automatización

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas económicas y sociales para una vida mejor. Actualmente está compuesta por 38 países miembros, siendo Chile miembro pleno desde el 7 de mayo de 2010.

Fuente 9: Automatización según OCDE¹²

“La historia económica sugiere que las principales innovaciones, como la máquina a vapor, la electricidad y la línea de montaje, pueden ser perjudiciales. Pueden dar lugar a pérdidas sustanciales de empleos a corto plazo, incluso si esto se compensa con creces a largo plazo mediante la creación de empleos más productivos y gratificantes, con mejoras sustanciales en los estándares de vida (Mokyr, Vickers y Ziierbarth, 2015; OCDE, 2015^a). Pero las lecciones del pasado no siempre pueden aplicarse al futuro.

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

- 1 ¿A qué nos referimos con la automatización laboral?
- 2 ¿Qué beneficio para las empresas trae un proceso de automatización laboral?
- 3 ¿Qué dificultad tiene para los trabajadores el proceso de automatización laboral?
- 4 ¿Por qué el autor deja entrever que la automatización puede ser algo beneficioso para los trabajadores?

¹² OECD. (2016). Automation and Independent Work in a Digital Economy. <https://www.oecd.org/els/emp/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>

CIERRE

A partir de lo leído en los documentos, los invitamos a reunirse en grupos y reflexionar a partir de las siguientes preguntas:

- 1 Define con tus palabras la tendencia laboral y los costos/beneficios que trae para los trabajadores y para la empresa.
- 2 ¿La tendencia laboral que estudiaste se desarrolla en Chile? ¿Cómo se observa?

III. RECONOCER EN EL CONTEXTO

Ahora que conoces las principales tendencias laborales en el mundo, te invitamos a investigar cómo esas tendencias laborales se desenvuelven en la realidad laboral chilena. Para ello, te invitamos a reunirte en grupo (máximo 3 integrantes), escoger una tendencia laboral y buscar dos noticias chilenas que hablen de esa temática en nuestro país.

Luego de leer las noticias, completen los dos recuadros que aparecen a continuación tomando en consideración lo siguiente:

- » Título de la noticia, Autor, Fecha y nombre del medio de comunicación en donde la obtuvieron.
- » ¿Qué les dice esta noticia sobre la tendencia laboral en Chile? Resuman sus principales elementos.
- » ¿Cuál es la relación entre lo que estudiaron de la tendencia laboral y su aplicación en Chile?

Noticia n°1: Título, Autor, Fecha y Medio de comunicación

¿Qué les dice esta noticia sobre la tendencia laboral en Chile? Resuman sus principales elementos.

¿Cuál es la relación entre lo que estudiaron de la tendencia laboral y su aplicación en Chile?

Noticia n°2: Título, Autor, Fecha y Medio de comunicación

¿Qué te dice esta noticia sobre la tendencia laboral en Chile? Resuman sus principales elementos.

¿Cuál es la relación entre lo que estudiaron de la tendencia laboral y su aplicación en Chile?

Ahora les invitamos a realizar un breve plenario de sus noticias, resumiendo a sus compañeros las conclusiones de la investigación.

Para ampliar la mirada y recoger la experiencia de su comunidad, los invitamos a desarrollar una encuesta a tres trabajadores dependientes chilenos, en relación con la tendencia laboral escogida anteriormente. Pueden utilizar la siguiente Pauta de entrevista:

Pauta de entrevista:

- » ¿Cuál es tu nombre/apellido y edad?
- » ¿A qué te dedicas? ¿En dónde trabajas?
- » ¿Cuántos años llevas trabajando en esa empresa?
- » ¿Has experimentado o has escuchado la vulneración de un derecho laboral en tu trabajo actual? (De ser afirmativa) ¿Cuál derecho laboral fue vulnerado?
- » ¿Qué sabes de la _____ (tendencia laboral)?
- » ¿Qué tan relevante es para ti la _____ (tendencia laboral) en tu vida laboral?
- » ¿Qué ha mencionado tu empresa sobre la _____ tendencia laboral?
- » Si la respuesta anterior es negativa, ¿crees que tu empresa podría aplicar la _____ (tendencia laboral)? ¿Por qué?
- » ¿Cómo crees que se pueden resguardar los derechos laborales ante la llegada de _____ (tendencia laboral)?

IV. REFLEXIONAR

A partir de las entrevistas los invitamos a volver a reunirse en grupos para establecer conclusiones.

- 1 ¿Cuál es la experiencia de los entrevistados con respecto al resguardo de los derechos laborales en su trabajo?
- 2 ¿Qué saben los entrevistados con respecto a la tendencia laboral escogida?
- 3 ¿Qué relación tiene lo que estudiaste de la tendencia laboral y lo señalado por tus entrevistados?
- 4 A partir de lo trabajado, ¿consideran que las nuevas tendencias laborales resguardan los derechos de los trabajadores? ¿Por qué?
- 5 ¿Qué desafíos consideras que son necesarios abordar, en este contexto de nuevas tendencias laborales, para resguardar efectivamente el derecho de los trabajadores? Anótalos.

V. CO-PROPONER

Convirtiéndonos en agentes de cambio

A partir de lo trabajado en las clases anteriores, los invitamos a responder la pregunta orientadora que definimos al inicio:

- 1 **¿Cómo resguardar los derechos de los trabajadores chilenos ante las nuevas tendencias laborales?**

VI. CO-CREAR

¡Ahora hagamos pública nuestras propuestas!

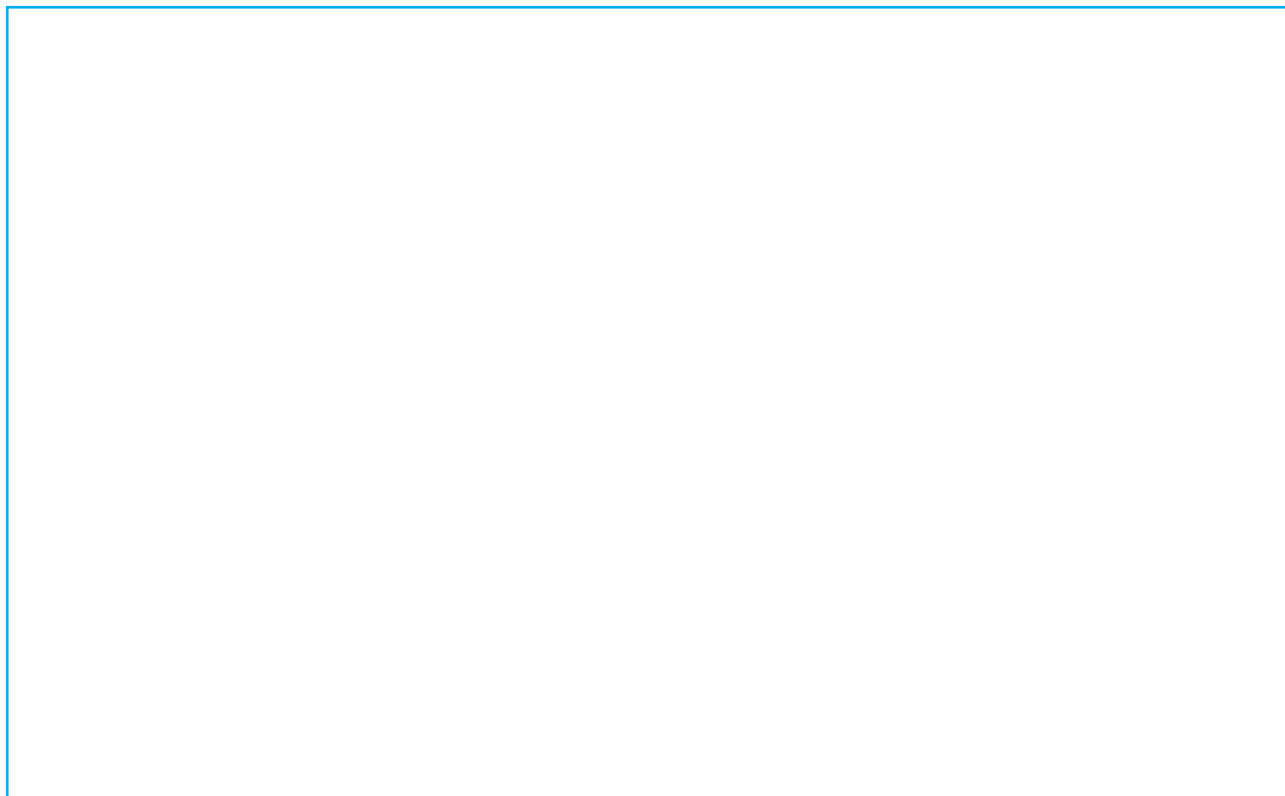
En grupos:

Ahora que ya conocemos el objetivo de los derechos laborales, las principales tendencias y su realidad en Chile y hemos realizado una propuesta concreta de resguardo de los derechos de los trabajadores, te invitamos a crear una breve historieta para tu comunidad en donde a partir de una historia creada por ustedes, den cuenta de su propuesta de resguardo de los derechos laborales de los trabajadores ante las nuevas tendencias laborales. Para eso, tu historia debe tener las siguientes partes:

- » **Inicio:** Presentación del personaje principal, su profesión y/o trabajo.
- » **Desarrollo:** Presentación de una situación en donde se puede ver vulnerado un derecho laboral ante la tendencia laboral escogida y la propuesta creada por ustedes para evitar esta situación.
- » **Cierre:** Reflexión del personaje principal en torno al respeto de los derechos laborales.

¡Las historietas serán expuestas en tu comunidad escolar!

Antes de crear la historieta, les recomendamos escribir la historia en el siguiente recuadro para así cumplir con todos los requerimientos.



Luego de la exposición de tu historieta en tu comunidad escolar, los invitamos a responder de forma individual las siguientes preguntas:

- 1 ¿Qué comentarios recibieron de tu historieta? ¿Te llamó la atención alguno? Justifique.
- 2 ¿Qué te llamó la atención de las historietas que crearon tus compañeros?
- 3 ¿Cómo la creación y difusión de la historieta en tu comunidad educativa puede promover cambios, mejoras y/o soluciones al resguardo de los derechos laborales?

VII. EVALUAR

Reflexionemos en torno a lo aprendido

A lo largo de esta guía de aprendizaje hemos podido aprender y acercarnos al mundo laboral, los derechos de los trabajadores y las principales tendencias laborales en la actualidad. Incluso, hemos sido capaces de crear una propuesta de resguardo de los derechos laborales en nuestra realidad chilena y darla a conocer a nuestra comunidad.

ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN	NIVELES DE LOGRO		
	No Logrado	Requiere apoyos	Logrado
ASPECTOS DE PARTICIPACIÓN:			
Mostré disposición para trabajar en grupo, presentando ideas innovadoras y siendo proactivo.			
Me comprometí a realizar una parte del trabajo de forma responsable y completa.			
Ayudé a mis compañeros en la realización del trabajo, yendo más allá de mi parte.			
Estuve pendiente de las preguntas y dudas de mis compañeros, resolviendo juntos los problemas y dificultades.			
ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD:			
Entregué mi parte del trabajo a tiempo, no interrumpí a mis compañeros ni los atrasé en su trabajo.			
Realicé mi parte del trabajo de forma honesta y comprometida. Cumplí todos los requerimientos de mis compañeros, presentando información correcta.			
Utilicé fuentes validadas para realizar mi trabajo y las explicité.			
ASPECTOS GENERALES:			
El trabajo que presentamos como grupo cumple los objetivos del mismo, los niveles de exigencia y es correcto en cuanto al contenido.			
El trabajo que presentamos como grupo es innovador en el ámbito metodológico, yendo más allá de una historieta común y tomamos en consideración nuestra comunidad escolar.			

ANEXOS PARA EL DOCENTE

Orientaciones para la revisión de respuestas de los ejercicios

I PREGUNTA ORIENTADORA	
Para iniciar el proceso de aprendizaje, te invitamos a revisar el siguiente video con respecto a la tragedia del Rana Plaza en Bangladesh.	
Como una forma de acercar el contenido, tomando de base la propia realidad de los estudiantes y la actualidad, se invita a responder las siguientes preguntas.	
VIDEO 1: La tragedia del Rana Plaza en Bangladesh	
1) Describe, con tus palabras, lo sucedido en Rana Plaza.	Respuesta: El edificio Rana Plaza, en donde se albergaban trabajadores de fábricas de ropa se derrumbó. Dentro de sus causas se encuentra que en el edificio no existían los estándares de seguridad. La gente estuvo atrapada entre los escombros por un largo tiempo y murieron muchos trabajadores.
2) ¿Qué efecto trajo la tragedia de Rana Plaza en torno a las condiciones laborales y la organización de los trabajadores?	Respuesta: El gobierno de Bangladesh, el sector textil, los sindicatos y la comunidad internacional se han unido para mejorar los estándares de seguridad en el trabajo y asegurar que los trabajadores conozcan sus derechos. Se realizaron inspecciones por las fábricas de todo el país y los trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos, aumentando el número de ellos después de la tragedia.
3) ¿Qué nos dice la tragedia de Rana Plaza con respecto a los derechos laborales de Bangladesh?	Respuesta: Nos señala que en Bangladesh no se estaban respetando los derechos laborales, sobre todo los de seguridad, provocando tragedias como la del Rana Plaza. Luego de esta tragedia, el gobierno central, los sindicatos y la comunidad internacional han comenzado a exigir cambios y mejoras en pos del resguardo de los derechos de los trabajadores.
4) ¿Consideras que lo ocurrido en el Rana Plaza se podría relacionar con la realidad laboral chilena? ¿Por qué?	Se espera que los/las estudiantes hagan un primer acercamiento con la realidad chilena laboral a partir de sus conocimientos previos. Las respuestas en estos campos son abiertas y buscan involucrar significativa y críticamente a los/las estudiantes con los aprendizajes.

II ANALIZAR PARA COMPRENDER	
Las siguientes fuentes históricas buscan que los estudiantes identifiquen los derechos laborales, la importancia del reconocimiento de los derechos laborales y su relación con los derechos humanos.	
Fuente 1: Derechos Fundamentales de los trabajadores chilenos según la Dirección Nacional del Trabajo.	
1) ¿Qué derechos laborales les llaman la atención? ¿Por qué?	Pregunta que busca recoger la importancia que entregan los estudiantes a ciertos derechos laborales, entregando una razón o fundamentación que explique tal elección.
2) ¿Qué acciones pueden tomar los trabajadores si se les afectan estos derechos laborales?	Pregunta que busca identificar instancias para recurrir si se vulneran los derechos laborales. Respuesta: Podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los derechos consignados por la legislación laboral chilena.
Fuente 2: Extracto Declaración de los Derechos Humanos	
3) Considerando lo señalado por la Dirección Nacional del Trabajo (Chile) y el Extracto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ¿qué puntos en común tienen ambos principios?	Esta pregunta busca comparar la Declaración de Derechos Laborales de la Dirección del Trabajo en Chile y lo establecido por la ONU en su Declaración de Derechos Humanos, estableciendo semejanzas. Respuesta: Algunas de las semejanzas son la libertad de elección del trabajo, la creación y adhesión a un sindicato en pro de la defensa de sus intereses.
4) ¿Por qué creen que estos derechos laborales forman parte de la Declaración de los Derechos Humanos?	Esta pregunta busca ejercitar (no necesariamente lograr) el pensamiento crítico en las/los estudiantes en tanto apunta a reconocer los derechos laborales como un derecho humano, inherente a cualquier trabajador y universales.
Fuente 3: Los principios y derechos fundamentales del trabajo (OIT)	
5) ¿Qué características de los derechos laborales se desprenden del texto anterior?	Pregunta que busca identificar las características de los derechos laborales según el texto. Respuesta: Que son universales, en el sentido que valen para todas las personas en el mundo y que son necesarios para el buen funcionamiento de la sociedad.
6) Considerando lo señalado por la OIT, ¿cuál es la importancia de establecer derechos laborales en todos los países del mundo?	Pregunta que busca que los estudiantes deduzcan la importancia del establecimiento explícito de los derechos laborales. Respuesta: Los derechos laborales buscan resguardar la dignidad de los seres humanos y son indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad.

Fuente 4: Origen de los derechos laborales

1) A partir del documento completa la siguiente tabla de síntesis referente a la condición laboral:

Pregunta que busca sintetizar la condición laboral de los trabajadores según los diferentes períodos:
Respuesta:

Periodo	¿Qué noción se tiene del trabajo?	¿Cuál es la condición de los trabajadores?
Antigüedad (salvo Roma)	Trabajo como una total dependencia personal.	Los trabajadores son casi esclavos, considerados objetos dentro de la relación laboral.
Civilización romana	Trabajo de forma libre y retribuido.	Surgen las primeras formas contractuales que regulaban las relaciones laborales.
Feudalismo (Edad Media)	Trabajo como una relación de dependencia personal.	Sumisión absoluta de los siervos al señor feudal.
Baja Edad Media	Trabajo asalariado. Se crean instituciones típicamente laborales: trabajador, empresa, empleador y primeras organizaciones laborales.	No mencionado.
Revolución Industrial	Trabajo como una forma de aumentar el crecimiento económico a partir de la creación de productos industriales.	Los trabajadores experimentan bajos salarios, jornadas agotadoras, precarias condiciones de seguridad e higiene y alta mortalidad.

2) ¿En qué contexto económico irrumpe el derecho laboral? ¿Cómo crees que influye este ambiente en su creación?

Pregunta dirigida a identificar el liberalismo económico como contexto en donde irrumpe el derecho laboral, con sus características específicas de libre mercado y no intervención del Estado en la economía para después comenzar a ejercitar (no necesariamente lograr) el pensamiento crítico al relacionar la falta de regulación estatal con la organización obrera ante las precarias condiciones de vida y trabajo de los trabajadores.

3) ¿Qué rol asumen los mismos trabajadores en la configuración del derecho laboral?

Pregunta que busca identificar el rol de los trabajadores en la construcción del derecho Laboral.
Respuesta: Los trabajadores comienzan a organizarse para, colectivamente, plantear reclamaciones en búsqueda de la mejora de sus condiciones de vida.

Vídeo 2: ¿Sabes qué se conmemora el Día del Trabajo?

Conmemoración 1º Mayo: Día del Trabajo

El siguiente video busca que los estudiantes reconozcan el contexto en donde nace la conmemoración del Día del Trabajo y la situación de los derechos laborales en aquella época.

4) ¿Cuál es la situación de los trabajadores estadounidenses en el siglo XIX? Descríbela.

Pregunta que busca identificar la situación de los trabajadores estadounidenses en el siglo XIX.
Respuesta: Los trabajadores vivían jornadas laborales extensas (14-16 horas), la mayoría migrantes, mujeres y niños.

<p>5) ¿Por qué crees que comenzaron las huelgas que se iniciaron el 1 de mayo de 1886? ¿Cuál fue la respuesta de la policía estadounidense?</p>	<p>Pregunta que busca relacionar las condiciones laborales con la organización obrera y las reclamaciones de mejora de sus condiciones a partir de las huelgas y manifestaciones. Respuesta: Las huelgas se iniciaron por las precarias condiciones laborales de los trabajadores. La policía respondió disparando y reprimiendo a la multitud.</p>
<p>6) ¿Por qué se habla de los mártires de Chicago? Justifica.</p>	<p>Pregunta que busca relacionar a los líderes de Chicago como mártires. Respuesta: Ya que los principales líderes de la organización obrera fueron apresados y condenados a pena de muerte -a partir de juicios falsos- luego de la emboscada que realizó la policía el 4 de mayo de 1886.</p>
<p>7) ¿Qué nos dice el video con respecto al resguardo de los derechos laborales de los trabajadores en Estados Unidos?</p>	<p>Pregunta que busca reconocer la falta de resguardo de los derechos laborales por parte del gobierno de Estados Unidos y la respuesta represiva ante las reclamaciones de los trabajadores.</p>

Fuente 5: Extracto de los derechos laborales en Brasil, Chile y Dinamarca

<p>Comparando derechos laborales: Brasil, Chile y Dinamarca La tabla presentada busca que los estudiantes identifiquen las características de los derechos laborales de los tres países anteriormente señalados y los comparen.</p>	
<p>1) ¿Qué derechos laborales te llaman la atención? ¿Por qué?</p>	<p>Pregunta que busca recoger la importancia que entregan los estudiantes a ciertos derechos laborales, entregando una razón o fundamentación que explique tal elección.</p>
<p>2) ¿Qué elementos comunes poseen los derechos laborales de Brasil, Chile y Dinamarca?</p>	<p>La pregunta busca comparar los derechos laborales de Brasil, Chile y Dinamarca reconociendo semejanzas. Respuesta: La participación sindical es considerada un derecho, la jubilación se encuentra en 65 años, el reconocimiento de derechos a la madre y el padre luego del nacimiento del hijo/a, el establecimiento de vacaciones y día de descanso semanal (domingo) y de momento de descanso en la jornada laboral.</p>
<p>3) ¿Qué diferencias podemos establecer entre las legislaciones laborales de Brasil, Chile y Dinamarca en relación con el resguardo de los derechos de los trabajadores?</p>	<p>La pregunta busca diferenciar los distintos derechos laborales, evaluando de manera crítica en función del resguardo de los derechos de los trabajadores Respuesta: Algunas de las respuestas pueden ser mayores o menores días de vacaciones, beneficios para los trabajadores, licencia maternidad, salarios, entre otros.</p>

4) Considerando que Dinamarca es considerado uno de los países de la OCDE con mejores condiciones laborales ¹³ , ¿cómo se traduce aquello en los derechos laborales?	La pregunta busca que los estudiantes identifiquen que en Dinamarca existen mayores derechos para los trabajadores en comparación con otras naciones.
---	---

Fuente 6 y 7: Un ejemplo de tercerización laboral y tercerización en Chile

<p>TENDENCIAS LABORALES</p> <p>Las siguientes evidencias buscan acercar a los estudiantes a ciertas características de tendencias laborales internacionales - tercerización laboral, “uberización” y automatización- concluyendo con una reflexión o cierre en torno a la realidad en Chile.</p> <p>Se sugiere dividir a los estudiantes en grupos y entregarles solo una tendencia laboral para responder las preguntas de la evidencia y realizar el Cierre o Reflexión final.</p>	
1) ¿A qué nos referimos con la tercerización laboral?	<p>Pregunta que busca definir el concepto de tercerización.</p> <p>Respuesta: Es la subcontratación de servicios por parte de una empresa a partir de la externalización de una parte de su proceso productivo.</p>
2) ¿Qué beneficio para la empresa trae un proceso de tercerización laboral?	<p>Pregunta que busca identificar la ventaja que trae la tercerización laboral para las empresas</p> <p>Respuesta: Externalización de partes o partidas completas de la elaboración de sus bienes y servicios, no teniendo que involucrarse ni monitorear en todo el proceso productivo/servicios.</p>
3) ¿Qué problemas para los trabajadores podría traer la tercerización laboral? ¿Cómo lo podríamos relacionar con los derechos laborales?	<p>Pregunta que busca deducir las dificultades que puede traer la tercerización para los trabajadores.</p> <p>Respuesta: Podrían ocurrir faltas en el resguardo de los derechos laborales al no ser la misma empresa quien los contrata y donde ejercen su trabajo.</p>
4) A partir del documento y lo leído en apartados anteriores respecto a leyes laborales y derechos ¿Por qué crees que en Chile se produce la tercerización laboral?	<p>Pregunta que busca relacionar la tercerización laboral con el modelo económico actual de nuestro país, estableciendo conclusiones a partir de las características de este último.</p> <p>Respuesta: El modelo neoliberal promueve que el mercado se regule por la oferta y la demanda, provocando que la tercerización sea atractiva y una forma de hacer eficiente la producción.</p>

¹³ Para mayor información al respecto revisar artículo BBC New Mundo: Cuáles son los países donde la gente trabaja más horas semanales. 21 agosto, 2019. Consultado el 16 octubre 2021 en <https://www.elmostrador.cl/dia/2019/08/21/cuales-son-los-paises-donde-la-gente-trabaja-mas-y-menos-horas-semanales-y-que-quieren-cambiar-en-chile/>

Vídeo 3: Uberización en nuestras vidas y Fuente 8: La opinión de la OIT respecto a la “uberización”	
1) ¿A qué nos referimos con “uberización laboral”?	Pregunta que espera que los/as estudiantes definan el concepto de “uberización” laboral como la externalización de los empleos que realizan un trabajo bajo demanda mediante una app.
2) ¿Qué beneficios para las empresas trae un proceso de “uberización” laboral?	Le permite a la empresa requerir a sus empleados dependiendo de la demanda.
3) ¿Qué problemas para los trabajadores podría traer la “uberización laboral”? ¿Cómo lo podríamos relacionar con los derechos laborales?	Pregunta que espera que los/as estudiantes identifiquen la falta de claridad en cuanto al tipo de dependencia que asume el trabajador en la “uberización laboral”, ya que no se tiene claro si son trabajadores asalariados o autónomos.
Fuente 9: Automatización según OCDE	
1) ¿A qué nos referimos con la automatización laboral?	Pregunta que espera que los/as estudiantes definan el concepto de automatización como el reemplazo de trabajos por las máquinas.
2) ¿Qué beneficio para las empresas trae un proceso de automatización laboral?	Pregunta que espera que los/as estudiantes deduzcan una mayor productividad de las empresas.
3) ¿Qué dificultad tiene para los trabajadores el proceso de automatización laboral?	Pregunta que busca inferir problemas que trae para los trabajadores el proceso de automatización laboral. Respuesta: Pérdidas sustanciales de empleo en el corto plazo, reducción de sus salarios, entre otros.
4) ¿Por qué el autor deja en entredicho que la automatización puede ser algo beneficioso para los trabajadores?	Pregunta que busca reflexionar en torno al aspecto positivo de la automatización laboral. El autor señala que hay empleos que son difíciles de automatizar, como servicios personales y de cuidado, que requieren todavía fuerza laboral humana.
Cierre	
A partir de lo leído en los documentos, te invitamos a reunirte en grupos y reflexionar a partir de las siguientes preguntas:	1) Define con tus palabras la tendencia laboral y los costos/beneficios que trae para los trabajadores y para la empresa. Pregunta que busca reconocer si los estudiantes logran definir con sus palabras la tendencia laboral y costos/beneficios. 2) ¿La tendencia laboral que estudiaste se desarrolla en Chile? ¿Cómo se observa? Pregunta que busca generar un primer acercamiento de la tendencia laboral con la realidad chilena a partir de los conocimientos previos de los estudiantes.

III. RECONOCER EN EL CONTEXTO

Búsqueda de noticias:
Ahora que conoces las principales tendencias laborales en el mundo, te invitamos a investigar cómo esas tendencias laborales se desenvuelven en la realidad laboral chilena. Para ello, te invitamos a reunirte en grupo (máximo 3 integrantes), escoger una tendencia laboral y buscar dos noticias chilenas que hablen de esa temática en nuestro país.

La actividad propuesta busca que los estudiantes reconozcan la aplicación de la tendencia laboral internacional en la realidad chilena a partir de la búsqueda de noticias. Con ella se busca trabajar en habilidades de investigación, selección de fuentes de información y análisis crítico de las mismas.

Luego de leer las noticias, completen los dos recuadros que aparecen a continuación tomando en consideración lo siguiente:

- Título de la noticia, Autor, Fecha y nombre del medio de comunicación en donde la obtuvieron.
Se busca reconocer elementos constitutivos de la noticia: Origen, Autor, Fecha y titular.
- ¿Qué les dice esta noticia sobre la tendencia laboral en Chile? Resuman sus principales elementos.
Se busca identificar las características de la tendencia laboral en Chile reconociendo la comprensión por parte de los estudiantes.
- ¿Cuál es la relación entre lo que estudiaron de la tendencia laboral y su aplicación en Chile?
Se busca comparar lo que plantea la teoría o sucede en el ámbito internacional con la realidad chilena. Puede ocurrir que los estudiantes no identifiquen la tendencia laboral en nuestro país, siendo una opción válida.

Entrevistas:
Para ampliar la mirada y recoger la experiencia de su comunidad, los invitamos a desarrollar una encuesta a **tres trabajadores dependientes chilenos**, en relación con la tendencia laboral escogida anteriormente.

La actividad propuesta busca que los estudiantes vayan más allá de lo que dicen los medios de comunicación en torno a las tendencias laborales y reconozcan, en su propia realidad y experiencia de familiares y/o amigos, la presencia/ausencia de ellas.

IV. REFLEXIONAR

A partir de las entrevistas los invitamos a volver a reunirse en grupos para establecer conclusiones.

1) ¿Cuál es la experiencia de los entrevistados con respecto al resguardo de los derechos laborales en su trabajo?	Preguntas que buscan recoger las conclusiones de las entrevistas realizadas por los estudiantes en torno al resguardo de los derechos laborales, las tendencias laborales y lo investigado en las noticias.
2) ¿Qué saben los entrevistados con respecto a la tendencia laboral escogida?	
3) ¿Qué relación tiene lo que estudiaste de la tendencia laboral y lo señalado por tus entrevistados?	

4) ¿A partir de lo trabajado, ¿consideran que las nuevas tendencias laborales resguardan los derechos de los trabajadores? ¿Por qué?	Pregunta que busca analizar críticamente los efectos que traen las nuevas tendencias laborales en nuestro país con respecto a los derechos de los trabajadores y sus resguardos, entregando argumentos que fundamenten su posición.
5) ¿Qué desafíos consideras que son necesarios abordar, en este contexto de nuevas tendencias laborales, para resguardar efectivamente el derecho de los trabajadores? Identifícalos.	Pregunta que busca establecer puntos de tensión o discusión que presentan las tendencias laborales para la discusión y mantención de los derechos de los trabajadores.

V. CO-PROPONER	
A partir de lo trabajado en las clases anteriores, los invitamos a responder la pregunta orientadora que definimos al inicio: ¿cómo resguardar los derechos de los trabajadores chilenos ante las nuevas tendencias laborales?	
Esta actividad busca que los estudiantes, luego del conocimiento, investigación y conexión con su realidad, propongan mecanismos de resguardo de los derechos de los trabajadores ante las nuevas tendencias laborales vistas -tercerización, “uberización” y automatización- de la mano con el desarrollo del pensamiento crítico. De esta forma el docente podrá corroborar el aprendizaje de sus estudiantes y promover un clima constructivo en los estudiantes, sintiéndose agentes de cambio en sus propias comunidades.	

VI. CO-CREAR	
Ahora, que ya conocemos el objetivo de los derechos laborales, las principales tendencias y su realidad en Chile y hemos realizado una propuesta concreta de resguardo de los derechos de los trabajadores, los invitamos a crear una breve historieta para la comunidad en donde a partir de una historia creada por ustedes, den cuenta de su propuesta de resguardo de los derechos laborales de los trabajadores ante las nuevas tendencias laborales.	
Esta Actividad que propone hacer públicas, en un lenguaje universal y comprensible para todos los integrantes de la comunidad escolar y familiar, las propuestas de resguardo de los derechos laborales establecidas por los estudiantes en la sección anterior. De esta forma el estudiante es capaz de crear una tira cómica en donde, a partir de una historia, informe lúdicamente de su propuesta, considerando su contexto y la realidad chilena.	
1) ¿Qué comentarios recibieron de tu historieta? ¿Te llamó la atención alguno? Justifica.	Preguntas orientadas a identificar los comentarios, aportes, críticas que recibieron o vieron los estudiantes luego de la exposición de las historietas realizando un trabajo de reflexión final.
2) ¿Qué te llamó la atención de las historietas que crearon tus compañeros?	
3) ¿Cómo la creación y difusión de la historieta en tu comunidad educativa puede promover cambios, mejoras y/o soluciones al resguardo de los derechos laborales?	Pregunta que busca que los estudiantes observen de manera crítica su entorno, concluyendo el aporte de la historieta para su comunidad y el resguardo de los derechos laborales de los integrantes de su entorno.

Rúbrica Historieta derechos laborales y nuevas tendencias actuales.

La siguiente Pauta de Evaluación es una alternativa para que el docente revise la Historieta derechos laborales y nuevas tendencias actuales. Puede utilizar esta rúbrica como orientación, dependiendo de las características de su comunidad educativa.

Nivel de logro/ dimensiones	No logrado	Requiere apoyo	En desarrollo	Logrado
Formato historieta	El trabajo no presenta la estructura de una historieta. No utiliza viñetas, solo presenta dibujo o solo presenta texto.	El trabajo presenta la estructura de una historieta, con viñetas. La narración es principalmente textual.	El trabajo presenta la estructura de una historieta, con viñetas. La narración, aunque combina imágenes y textos, no utiliza los recursos propios de una historieta.	El trabajo presenta la estructura de una historieta, con viñetas y una narración dada principalmente por el dibujo. Utiliza elementos de diálogo, planos y otros recursos para construir su narración.
Narración	El trabajo tiene una narración algo confusa, sin un desarrollo claro, o no presenta un personaje principal.	El trabajo se basa en una narración coherente, con un personaje principal, pero sin desarrollo o final.	El trabajo se basa en una narración coherente, con un personaje principal, desarrollo, pero sin un final.	El trabajo se basa en una narración coherente, con un personaje principal y una historia con inicio, desarrollo y final.
Dominio conceptual	El trabajo no posee un dominio conceptual, existiendo algunos errores en torno a los derechos y tendencia laboral.	El trabajo presenta un dominio conceptual, pero confunde algunos derechos laborales con las tendencias actuales.	El trabajo presenta un dominio conceptual coherente, diferenciando los derechos laborales con las tendencias, pero la propuesta no tiene como propósito resguardar los derechos laborales.	El trabajo presenta un dominio conceptual coherente diferenciando los derechos laborales con las tendencias laborales y una propuesta que resguarde los derechos de los trabajadores.
Originalidad	El trabajo es una copia de otro presente en internet u otra plataforma.	El trabajo es una copia de imágenes de internet que fueron replicadas en una sola representación.	El trabajo es una creación de los estudiantes, pero existe una fuerte similitud y/o inspiración en imágenes encontradas en internet.	El trabajo es una creación de los estudiantes, no encontrándose ninguna similitud entre sus compañeros y/o internet.
Creatividad y orden	La historieta no es creativa ni atrayente para el lector.	La historieta no es ni atrayente para el lector, pero sí muy ordenada y detallada.	La historieta es creativa, presentando una historia interesante para los lectores, pero desordenada, lo que hace confusa la lectura.	La historieta es creativa, presentando una historia interesante para los lectores, junto con un dibujo detallado y ordenado.

VII. EVALUAR

Luego del trabajo realizado, te invitamos a realizar una breve autoevaluación de lo realizado.

La actividad busca que los estudiantes reflexionen, a partir de una autoevaluación, sobre su desempeño y compromiso ante las actividades propuestas, en específico, la resolución de la pregunta orientadora y la creación de la historieta para comunicar esta propuesta a su comunidad.

Rúbrica resolución pregunta Orientadora: ¿cómo resguardar los derechos de los trabajadores chilenos ante las nuevas tendencias laborales?

La siguiente Pauta de evaluación es una alternativa para que el docente revise la resolución de la pregunta orientadora de esta Guía de Aprendizaje. Puede utilizar esta rúbrica como orientación, dependiendo de las características de su comunidad educativa.

Nivel de logro/ dimensiones	No logrado	Requiere apoyo	En desarrollo	Logrado
Dominio conceptual	La exposición presenta un deficiente dominio conceptual entregando información poco verídica o no relacionada con las fuentes trabajadas en esta guía de aprendizaje.	La exposición presenta un dominio conceptual deficiente entregando información basada en la apreciación personal y no tanto en las fuentes trabajadas en esta guía de aprendizaje.	La exposición presenta un genuino dominio conceptual, pero se presenta una respuesta incompleta, omitiendo parte de lo requerido.	La exposición presenta un genuino dominio conceptual, entregando una respuesta que se relaciona con las fuentes trabajadas en esta guía de aprendizaje.
Introducción	La exposición no presenta una introducción, sino que se enfoca directamente a responder la pregunta orientadora.	La exposición presenta una introducción que uncluye una minoría de los aspectos solicitados.	La exposición presenta una introducción que incluye la mayoría de los aspectos solicitados.	La exposición presenta una introducción en donde se describe brevemente alguna tendencia laboral de la actualidad, su presencia en Chile y la relación con los derechos laborales.
Resolución de pregunta orientadora	La exposición no responde la pregunta orientadora.	La exposición solo describe la pregunta orientadora.	La exposición entrega una propuesta de resguardo de los derechos, pero no se relaciona con las tendencias laborales vistas.	La exposición logra responder la pregunta orientadora entregando una propuesta de resguardo de los derechos laborales ante las nuevas tendencias laborales.
Originalidad de la propuesta	La propuesta entregada por los estudiantes no es original, sino que una copia de otra persona y/o sacada de los medios de comunicación que no considera su contexto.	La propuesta entregada por los estudiantes es original, en el sentido que entrega ideas propias a partir del marco teórico, pero no considera su contexto.	La propuesta entregada por los estudiantes es original y relacionada a su contexto, pero no se vincula con el marco teórico trabajado.	La propuesta entregada por los estudiantes es original, en el sentido que presenta ideas propias a partir de su contexto y del marco teórico para resguardar los derechos de los trabajadores.
Redacción y ortografía	Los errores gramaticales y de ortografía que presenta la respuesta son una constante distrayendo en todo momento al lector del contenido.	La respuesta contiene un número relevante de errores gramaticales o de ortografía distrayendo al lector del contenido.	La respuesta contiene algunos errores de gramática o de ortografía distrayendo en algunos momentos al lector del contenido.	La respuesta contiene muy pocos errores de gramática o ortografía que distraigan al lector del contenido.
Estructura general	Exposición poco clara, desordenada e imprecisa.	La exposición presenta algunos puntos poco claros, poco orden e imprecisiones.	La exposición es clara y ordenada, con algunas imprecisiones.	La exposición es clara, ordenada y precisa (uso de vocabulario adecuado).

Material para profundizar

El siguiente material tiene como propósito complementar las fuentes utilizadas en el recurso.

Sobre los orígenes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ¹⁴

Una de las primeras instituciones internacionales que se crearon para el resguardo universal de los derechos laborales fue la Organización Internacional del Trabajo. La siguiente evidencia presentada profundiza en torno a la creación de este organismo supranacional, sus motivaciones y características particulares.

“La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz (...). El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”.

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- » Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- » Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- » Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- » Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- » Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y

14 OIT. (s.f.). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

- el suministro de un salario digno;
- » Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- » Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- » Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- » Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- » Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- » Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

“Los efectos de la automatización en los empleos de Chile” Estudio Clapes-UC¹⁵

El video presentado a continuación forma parte de un reportaje de Meganoticias en relación a los efectos de la automatización en los empleos de Chile, a partir de la opinión de expertos, representantes del rubro laboral y también tomando en consideración la situación internacional.



Link: <https://youtu.be/38Y8mu-G058>

¹⁵ Meganoticias. (11 de julio de 2019). Estudio Clapes-UC: Los efectos de la automatización en los empleos de Chile. Youtube. <https://youtu.be/38Y8mu-G058>

“La importancia del derecho laboral en Chile”¹⁶

La evidencia presentada a continuación, del abogado chileno Pablo Palma, da cuenta de la importancia del derecho laboral en Chile, sus bases, fundamentos y principios. Se sugiere la utilización de esta fuente en caso de dificultades en la comprensión de este tema.

“El derecho laboral regula todas las relaciones entre individuos que comparten un espacio de trabajo. En cualquier empleo intervienen dos participantes: el empleado y el empleador; es, precisamente, el derecho laboral el que establece las normas a cumplir por ambas partes y se encarga de garantizar que dichas reglas se cumplan. De lo contrario, cualquiera de las dos partes puede litigar para hacer valer sus derechos e intereses.

El derecho laboral se apoya en una serie de principios que sientan las bases para la formulación de normas como, por ejemplo:

- » Principio protector: Protege los derechos del empleado por sobre los del empleador para asegurarse de que no haya abuso de poder.
- » Principio de irrenunciabilidad de derechos: Establece que el trabajador no puede renunciar a ninguno de sus derechos ni el empleador puede obligarlo a hacerlo.
- » Principio de buena fe: Si se denuncia el incumplimiento de cualquiera de los derechos de los trabajadores, esta acusación debe estar respaldada por evidencia que lo demuestre.

La importancia del derecho laboral.

La importancia del derecho laboral radica en que establece un orden dentro del entorno profesional. Así, cada uno de los involucrados sabe cuáles son sus derechos y obligaciones y qué deberá hacer para mantener un entorno ordenado. De esta manera, el derecho laboral describe las regulaciones que darán la dirección necesaria para resolver los conflictos en los espacios de trabajo. Con esto las empresas pueden dedicar su atención a la productividad y la rentabilidad en vez de la resolución de problemas.

Por otra parte, el derecho laboral posibilita el desarrollo de principios y valores que contribuyen a la creación de un entorno ético que preserve la integridad de todos los involucrados. Además, esta rama del derecho permite la instauración de sindicatos que se encarguen de mantener una buena relación entre ambas partes a través de convenios que sean mutuamente beneficiosos. En caso de que se produzca un conflicto, el sindicato actuará a favor del empleado para asegurarse de que no se vulneren sus derechos, contribuyendo aún más a protegerlo frente a cualquier disputa.

El derecho laboral se ocupa de establecer y organizar las normas que regulan las relaciones laborales. Así, protege al empleado y al empleador para que trabajen en un entorno ameno que evite los conflictos.

El derecho laboral es importante porque regula el comportamiento dentro de un espacio profesional y asegura la justicia si se produce cualquier incidente.

¹⁶ Palma, A. (17 de diciembre de 2020). ¿Por qué es importante el derecho laboral? <https://derecho-chile.cl/por-que-es-importante-el-derecho-laboral/>

BIBLIOGRAFÍA

BBC News Mundo. (21 de agosto de 2019). Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile). El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/dia/2019/08/21/cuales-son-los-paises-donde-la-gente-trabaja-mas-y-menos-horas-semanales-y-que-quieren-cambiar-en-chile/>

Bolivia tv Oficial. (1 de mayo de 2017). ¿Sabes por qué se celebra el Día del Trabajo? Youtube. <https://youtu.be/KBOCSSEZPJI>

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Themis. Revista de Derecho, 65(1), pp. 13-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5078193.pdf>

Dirección del Trabajo. (s.f.). ¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>

El País. (14 de octubre de 2017). Reino Unido planea una Sanidad “uberizada”. | Internacional. Youtube. <https://youtu.be/OrZHn16tDq8>

Fernández, M., Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. Polis. Revista Latinoamericana, 51(17), pp. 207-235. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v17n51/0718-6568-polis-17-51-00207.pdf>

Lizama, L. (2011). El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad, 2(4), pp. 109-142. Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42900/44845/0>

Meganoticias. (11 de julio de 2019). Estudio Clapes-UC: Los efectos de la automatización en los empleos de Chile. Youtube. <https://youtu.be/38Y8mu-G058>

Naciones Unidas. (1 de mayo de 2015). La tragedia del Rana Plaza en Bangladesh. Youtube. <https://youtu.be/OGVKW7sD6wk>

Naciones Unidas. (s.f.). La Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

OECD. (2016). Automation and Independent Work in a Digital Economy. <https://www.oecd.org/els/emp/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>

OIT. (s.f.). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Conoce los derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Palma, A. (17 de diciembre de 2020). ¿Por qué es importante el derecho laboral? <https://derecho-chile.cl/por-que-es-importante-el-derecho-laboral/>

Sánchez, E. (23 de febrero de 2021). La OIT advierte de los riesgos de la “uberización” del mundo laboral. Euronews. Recuperado de: <https://es.euronews.com/2021/02/23/la-oit-advierte-de-los-riesgos-de-la-uberizacion-del-mundo-laboral>

